



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

YHTEISKÄYTTÖTILAN TUOMA MUUTOS TYÖTER- VEYSHOITAJIEN KOKE- MANA TERVEYSTALOSSA

TEKIJÄ: Annika Lundgren

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Annika Lundgren			
Työn nimi Yhteiskäyttötilan tuoma muutos työterveyshoitajien kokemana Terveystalossa			
Päiväys	11.5.2018	Sivumäärä/Liitteet	43/3
Ohjaaja(t) Sinikka Tuomikorpi			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Terveystalo Kuopio			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Monimuotoisen toimistotyön, digitaalisuuden sekä työtilojen kustannustehokkuuden vaatimusten lisääntymisen myötä toimistotilojen käyttö ja merkitys on muuttunut. Toimitilalta edellytetään joustavuutta ja muuntautumiskykyä, jotta se voisi vastata mahdollisimman hyvin erilaisiin työelämän tarpeisiin. Monitilatoimisto on nykyaikainen toimistoratkaisu, joka tarjoaa tehokkaampaa tilankäyttöä ja monipuolisia tiloja vaihteleviin työtehtäviin. Työn muutos ja tilojen kehittämistarpeet koskettavat myös terveydenhuollon asiantuntijaorganisaatioita, joissa siirtyminen monitilatoimistoihin on lisääntymässä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön taustalla on yhteiskäyttötilan hyödyntäminen työterveyshoitajan työssä -projekti, joka kohdistui Kuopion Terveystalon Bioteknian toimipisteeseen. Laadullisena tutkimuksena toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työterveyshoitajien kokemuksia yhteiskäyttötilaan siirtymisen tuomista vaikutuksista työhön. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa ja työterveyshoitajien kehittämis ehdotuksia yhteiskäyttötilassa työskentelystä.</p> <p>Tutkimuksen aineisto muodostui Kuopion Terveystalossa työskentelevien (n=4) työterveyshoitajien teemahaastattelusta. Tutkimuksen aineisto kerättiin yksilöhaastattelun menetelmää käyttäen. Haastatteluaineisto käsiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan todeta, että yhteiskäyttötilaan siirtyminen on vaikuttanut työterveyshoitajien työhön hyvin monella osa-alueella. Työterveyshoitajat kokivat yhteiskäyttötilaan siirtymisen vaikuttaneen monella tavalla positiivisesti työhön. Tärkeimmiksi asioiksi nousivat työkavereiden näkeminen ja kollegiaalinen tuki, työpäivien selkeämpi jakautuminen asiakashallinta- ja vastaanottoaikojen osalta sekä moniammatillisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön lisääntyminen. Myös negatiivisia tekijöitä muutoksessa koettiin olevan. Eniten negatiivisesti työhön vaikuttaneet tekijät koettiin olevan ongelmat tietokoneissa ja yhteyksissä, työrauhan heikentyminen ja työlistan ajoittainen joustamattomuus sekä liian lyhyet ajat siirtymisille ja puheluille.</p> <p>Yhteiskäyttötilan kehittämiskohteina työterveyshoitajat nostivat esille työrauhan edistämisen ja pelisääntöjen luomisen, työlistojen joustavuuden lisäämisen, muiden ammattiryhmien työskentelyn lisäämisen yhteiskäyttötilassa sekä fyysisen työympäristöjen puitteiden täydentämisen mm. ergonomiavälineillä ja muilla kalusteilla.</p> <p>Saadut tulokset lisäsivät uutta tietoa siitä, miten monitilatoimistoon siirtyminen voi vaikuttaa työhön terveydenhuollon asiantuntijaorganisaatiossa. Saatuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kohdeorganisaation yhteiskäyttötilojen kehittämisessä ja uusien yhteiskäyttötilojen suunnitteluvaiheessa.</p>			
<p>Avainsanat</p> <p>Monitilatoimisto, yhteiskäyttötila, muutoksen vaikutus, työterveyshoitaja</p>			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author(s) Annika Lundgren			
Title of Thesis The change brought about by the common mode of action experienced by occupational health nurses in Terveystalo			
Date	11.5.2018	Pages/Appendices	43/3
Supervisor(s) Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners Terveystalo Kuopio			
<p>Abstract</p> <p>Due to the complexity of office space, digitization and cost-efficiency requirements for office space, the use and importance of office space has changed. The premises require flexibility and adaptability so that it can respond as closely as possible to the different needs of working life. The Multipurpose Office is a modern office solution that offers more space usage and versatile facilities for varied work tasks. The change in work and the need for development of premises also affect healthcare professional organizations, where the transfer to multi-agency offices is increasing.</p> <p>This bachelor's thesis is based on the utilization of shared mode work at the Occupational Therapy Work project, which was directed at Kuopio Terveystalo Biotechnology. The purpose of the Bachelor's Thesis is to describe the experiences of occupational health nurses on the effects of transition to sharing mode. The aim of the study is to get information and suggestions for developing occupational health nurses in working together.</p> <p>The study material consisted of theme polls for occupational health nurses working in Kuopio Health Center (n = 4). The study material was collected using an individual interview method. The interview material was processed through material-based content analysis. Based on the results, it can be concluded that the transition to shared mode has influenced the work of occupational health nurses in many areas. Occupational health nurses felt that transition to sharing has contributed positively to work in many ways. The most important issues were the visibility of colleagues and collegial support, a clearer division of working days for customer management and reception times and the increase in multiprofessional interaction and cooperation. Negative factors for change were also found to be. Factors most negatively affecting work were felt to be problems with computers and connections, reduced working peace and intermittent inflexibility of work, and too short times for switching and phone calls.</p> <p>In developing a common mode of work, occupational health nurses highlighted the promotion of working peace and the creation of rules of the game, increasing the flexibility of job lists, increasing the work of other professional groups in the shared mode of work, and supplementing the framework of physical working environments, ergonomic tools and other furniture.</p> <p>The results gained new insights on how the transition to a multi-agency office can affect work in a healthcare expert organization. The resulting research results can be utilized in developing the sharing mode of the target organization and in the design phase of new sharing modes.</p>			
<p>Keywords Multipurpose Office, Sharing Mode, Impact of Change, Occupational Health Nurse</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖYMPÄRISTÖ	6
2.1	Työympäristön käyttäjäprofiilit	6
2.2	Toimistojen monimuotoisuus	7
2.3	Tutkimuksia monitilatoimistoista	9
3	TYÖTERVEYSHOITAJAN TYÖ	11
3.1	Työterveyshoitajan työnkuva	11
3.1.1	Terveystarkastukset	12
3.1.2	Työpaikkaselvitykset	12
3.1.3	Moniammatillinen tiimityö	12
3.1.4	Digitalisaatio työterveyshoitajan työssä	13
4	TERVEYSTALON YHTEISKÄYTTÖTILA-PROJEKTI	14
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	16
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	17
6.1	Laadullinen tutkimus	17
6.2	Tutkimuksen tiedonantajat ja toteutuspaikka	17
6.3	Aineiston kerääminen teemahaastattelulla	18
6.4	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	18
7	TUTKIMUSTULOKSET	20
7.1	Yhteiskäyttötilaan siirtymisen vaikutukset työterveyshoitajien työhön	20
7.2	Työterveyshoitajien kehittämis ehdotukset yhteiskäyttötilaan liittyen	27
8	POHDINTA	29
8.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
8.2	Tutkimustulosten tarkastelua	30
8.3	Johtopäätökset ja jatkokehittämis ehdotukset	34
	LIITE 1: TUTKIMUSLUPA	36
	LIITE 2: HAASTATTELUKUTSU	38
	LIITE 3: HAASTATTELURUNKO	39

1 JOHDANTO

Monimuotoisen toimistotyön ja digitaalisuuden lisääntymisen myötä toimistotilojen käyttö ja merkitys on ajan saatossa muuttunut. Toimitilalta edellytetään joustavuutta ja muuntautumiskykyä, jotta se voisi vastata mahdollisimman hyvin kunkin yksikön, ryhmän ja yksilön tarpeisiin. Toimistoympäristöllä on merkittävä rooli viihtyvyyden, tuottavuuden ja tyytyväisyyden osatekijänä sekä uusissa että vanhoissa toimitiloissa. (Työterveyslaitos 2012, 2.) Monitilatoimisto on nykyaikainen toimistoratkaisu, jonka tavoitteena on luoda tilatehokkuutta ja tarjota vaihtelevia työtiloja. (Haapakangas 2014.) Avo- ja monitilatoimistojen olennainen ero perinteisiin toimistoihin on se, että ne monipuolistavat työtiloja ja sijoittavat työntekijät lähemmäksi työtovereita. (Maher & Von Hippel 2005.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Työelämä 2025 -katsauksen (2015, 10) mukaan työpaikka on tulevaisuudessa entistä harvemmin tietty kiinteä paikka, jossa vietetään koko työpäivä. Katsauksessa nähdään työpaikkoja koskevien muutosten tuovan tulevaisuudessa muutoksia myös työn organisointiin ja työyhteisöihin. (STM 2015, 10.) Nykyaikana voidaan jo nähdä, että uudenlaiset organisaatiot ja niiden toiminnan aiheuttamat vaatimukset ovat muokanneet työtiloja ja niiden käyttöä. Avotilat työympäristönä jakavat paljon mielipiteitä. Työtiloilla yleensäkin on suuri vaikutus ihmisen viihtymiseen sekä stressin muodostumiseen. (Työterveyslaitos 2011, 119 - 123.)

Työterveyshoitajan työ on useimmiten liikkuvaa ja siinä toimitaan erilaisissa työympäristöissä. Työ on sekä yksilö- että tiimityötä ja työtehtävät vaihtelevat vastaanottotyöstä työpaikkakäynteihin ja raporttien kirjoittamiseen sekä moniammatilliseen tiimityöhön. Digitaalisuus tulee muuttamaan työterveyshoitajan työtä enemmän fyysisistä asiakastapaamisista tiedon analysointiin ja asiakkaiden valmentamiseen ja ohjaamiseen. Tulevaisuudessa työterveyshoitajan työstä suurin osa tulee tapahtumaan verkossa, etäyhteyksien välityksellä. (Lappi 2015.) Monipuolinen tehtävänkuva asettaa tiettyjä vaatimuksia, mutta myös mahdollisuuksia työympäristölle. Ajoittain on tarvetta omalle työhuoneelle ja osa työtehtävistä on mahdollista toteuttaa myös muussa tilassa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kuopion Terveystalon Bioteknian yksikön työterveyshoitajien kokemuksia yhteiskäyttötilan vaikutuksista työhön. Opinnäytetyön taustalla on Kuopiossa aloitettu projekti nimeltään: Yhteiskäyttötilan hyödyntäminen työterveyshoitajan työssä, jossa työterveyshoitajille suunniteltiin uusi työlista vastaanottohuoneeseen sekä yhteiskäyttötilaan. Projektin tavoitteena oli työterveyshoitajien työnhallinnan paraneminen, moniammatillisen tiimityön tehostuminen, työhuoneiden käyttöasteen paraneminen ja niin sanottujen kahvihuonekeskustelujen siirtyminen yhteiskäyttötilaan.

2 TYÖYMPÄRISTÖ

Työympäristö voidaan nähdä kokonaisuutena, joka muodostuu fyysisistä, virtuaalisista ja sosiaalisista tiloista ja paikoista, joissa työtä tehdään. (RAKLI 2014). Sosiaalinen työympäristö muodostuu kaikesta henkilöstön vuorovaikutuksesta; prosesseista, työskentelytavoista, johtamisesta ja kulttuurista. Virtuaalinen työympäristö on digitalisaation myötä yhä suuremmassa roolissa. Se mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumattomasti. Työtä tehdään verkossa kollegoiden ja asiakkaiden kanssa ja tällöin toimivat yhteydet, järjestelmät ja työvälineet ovat välttämättömiä. Fyysinen työympäristö luo puitteet ja mahdollisuudet sosiaaliselle sekä virtuaaliselle työympäristölle sekä niiden hyödyntämiselle. Fyysinen työympäristö voi parhaimmillaan luoda puitteet työnteolle, jossa yhdistyvät tuottavalla tavalla sekä yksilölliset että yhteisölliset piirteet. (Mitronen, Korhonen ja Rita, 2015.) Työnteon tapojen muuttuessa, työtilojen tulee vastata moninaisiin tarpeisiin sekä organisaation toiminnan, että tilan käyttäjän näkökulmasta. Tilojen tulee toimia niin, että ne voivat tukea yksilöiden, ryhmien ja työyhteisöjen sujuvaa työskentelyä, tyytyväisyyttä ja hyvinvointia. (Ruohomäki ja Rintamäki, 2014.)

2.1 Työympäristön käyttäjäprofiilit

Työympäristön käyttäjät eivät yleensä muodosta yhtenäistä ryhmää, vaan on olemassa erilaisia käyttäjiä ja niin myös erilaisia työn tekemisen tapoja. Työympäristömuutoksen yhteydessä on tärkeää tunnistaa tilan eri käyttäjät, joten se voi palvella mahdollisimman hyvin. (Nenonen, Hyrkkänen, Rasila, Hongisto, Keränen, Koskela ja Sandberg 2012, 14.) Greene ja Myerson (2011) ovat esitelleet neljä eri käyttäjäprofiilia sen mukaan, kuinka paljon he liikkuvat suhteessa työpisteeseensä. Näitä ovat ankkurit, yhdistelijät, keräilijät ja navigoijat. Nämä käyttäjätyypit luovat kukin omat tarpeensa työtilan suhteen. Toiselle oleellista on työpisteen hyvä ergonomia, kun taas toinen hyötyy työssään eniten monipuolisesta työtilojen kirjosta. Neljä käyttäjätyyppiä voivat toimia lähtökohtana kunkin organisaation kohdalla, mutta ne voivat sekoittua tai joskus jotain tyyppiä ei ole ollenkaan.

Ankkuri ("The Anchor") on paikoillaan pysyvä työntekijä, joka hoitaa suurimman osan työtehtävistään työpöytänsä ääressä toimistossa. Ankkuri liikkuu hyvin rajoitetulla alueella työpäivänsä aikana, kuten neuvotteluhuoneessa tai ruokalassa. Ankkurit jaksottavat ja aikatauluttavat työpäivänsä selkeästi tiettyille toiminnoille; sosiaaliselle kanssakäymiselle, yksin työskentelylle, muodolliselle yhteistyölle ja epäviralliselle yhteistoiminnalle. Yhdistelijä ("The Connector") viettää tyypillisesti puolet työpäivästään työpaikan eri tiloissa, kuten neuvotteluhuoneessa, kahvihuoneessa tai kollegojen työpöytien äärellä. Yhdistelijälle on tyypillistä sosiaalinen vuorovaikutus sekä yhteistyö organisaation eri toimijoiden ja osastojen kanssa. Keräilijä ("The Gatherer") vastaa työpaikan ulkopuolisista suhteista. Hän viettää noin puolet työviikosta poissa toimistolta erilaisissa tapaamisissa, asiakkaan toimistoissa tai jossain neutraalissa paikassa, kuten kahviloissa. Toimisto on keräilijän tukikohta, jonne hän tuo työviikon aikana uutta tietoa, suhteita ja liiketoimintaa. Navigoija ("The Navigator") on yleensä organisaationsa avainhenkilö, jolle toimiston joustavuus on tärkeä asia. Hän on harvoin toimistolla, mutta saapuu silloin tällöin tapaamiseen tai tarvitsee ajoittain tilan, johon pystyttää työpisteen. Tyypillisesti navigoija viettää noin päivän viikossa toimistolla ja on ikään kuin "vierailijana". (Greene ym. 2011, 25-27.)

Liikkuvat ja ns. monipaikkaisen työtilan käyttäjät voidaan jaotella myös sen mukaan, kuinka he käyttävät työympäristöään. Lilischkis (2006) on luokitellut käyttäjät viiteen eri kategoriaan tai tyyppiin. Paikallaan liikkujat ("On-site movers") nimensä mukaisesti työskentelevät tietyssä paikassa ja liikkuvat rajatulla alueella. Jojot ("Yo-yos") omistavat kiinteän työpisteen, josta he liikkuvat välillä muualla, kuten työmatkoilla tai tapaamisissa. Heilureista ("Pendulums") hyvä esimerkki ovat etätyöntekijät, sillä he työskentelevät vuorotellen kahdessa kiinteässä työpisteessä, kuten työpaikalla ja kotitoimistossa tai asiakkaan tiloissa. Nomadit ("Nomads") työskentelevät vähintään kahdessa eri paikassa, joista jokin toimii päätyöpaikkana. Kuljettajat ("Drivers") työskentelevät nimensä mukaisesti ihmisten tai tavaroiden kuljettamiseen liittyvillä aloilla ja tekevät työtä kulkuvälineissä. (Lilischkis 2006.)

Työterveyshoitajat voidaan nähdä usean eri edellä mainitun käyttäjäprofiilin variaationa. Työterveyshoitajan työn liikkuvuus riippuu hyvin paljon hoidettavista yrityksistä ja niiden tarpeista. Eniten työterveyshoitajan työssä on kuitenkin nähtävissä "yhdistelijän" ja "jojon" kaltaisten tyyppien piirteitä. Työssä liikutaan mm. vastaanottohuoneen, kollegojen huoneiden, neuvotteluhuoneiden ja asiakkaiden tilojen välillä.

2.2 Toimistojen monimuotoisuus

Toimistotilojen käyttö ja merkitys eivät ole suuresti muuttuneet sadassa vuodessa. Työssä ovat pysyneet tietyt piirteet; ihmiset työskentelevät tiimissä ja yksin, he käsittelevät asiakirjoja, käyttävät teknologiaa, vuorovaikuttavat ja pitävät palaverieita. Toimisto on edelleen paikka, jonne ihmiset tulevat toteuttamaan itseään ja menestymään. Ensimmäiset toimistot olivat ns. avokonttoreita, joissa tehtiin töitä tiimissä. Sitten sosiaalinen kanssakäyminen vähitellen hiipui, kun työpaikoilla alettiin työskennellä omissa työhuoneissa. (Becker & Sims 2001, 3.) Nykyisten työympäristöjemme kehitys on tapahtunut viidessä eri vaiheessa. Alussa olivat teollisen aikakauden yksilötyöhön tarkoitetut "koppikonttorit", sitten hallimaiset avokonttorit, joista on siirrytty nykyajan moderneihin monitilatoimistoihin. (RAKLI 2018.) Toimistoympäristöjen uusimpana trendinä ovat hiljalleen yleistyvät hyvinvointitoimistot, jotka ovat monitilatoimistoja, joissa kokonaisvaltainen hyvinvointi on kaiken lähtökohtana. (International WELL Building Institute 2018.)

Monipaikkaisella työllä tarkoitetaan useissa paikoissa tapahtuvaa yksintyöskentelyä ja eri paikoista käsin tehtävää yhteistyötä, jossa sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden ja eri työtilanteita tukevien tilojen rooli on keskeinen. Monitilatoimistoista puhuttaessa tarkoitetaan joustavia ja muunneltavissa olevia tilakonsepteja, joiden tavoitteena on tukea erilaisia työnteon tapoja ja antaa yksilölle valinnan mahdollisuus, missä ja miten työtänsä haluaa tehdä. Monitilatoimistoksi voidaan kutsua tilaratkaisua, jossa työtä tehdään pienissä huonetoimistoissa eli yhden tai muutaman henkilön työhuoneissa tai avotoimistoa, jossa on henkilökohtaisia työpisteitä avoimessa tilassa. Tilaratkaisuna monitilatoimistot sisältävät mm. rauhallisia työtiloja keskittymistä vaativille töille sekä ryhmätyötiloja ja kohtaamispaikkoja erikokoisille neuvotteluille ja muulle sosiaaliselle kanssakäymiselle. "Monitilatoimistot tukevat näin yksilöiden erilaisia työnteon tapoja ja työprofiileja, pyrkivät synnyttämään satunnaisia kohtaamisia ja lisäämään tiedon vaihtoa sekä maksimoimaan tilojen käyttöastetta ja vähentämään toiminnan

ympäristövaikutuksia". (Nenonen, Airo, Bosch, Fruchter, Koivisto, Gersberg, Rothe, Ruohomäki ja Vartiainen 2009, 4-5; RAKLI 2018.)

Monitilatoimistossa on tyypillisesti erilaisia työtiloja, kuten aula, kokoustila ja lepotila. Työntekijät työskentelevät pääsääntöisesti avoimessa tilassa muiden työntekijöiden kanssa ilman omaa erillistä työhuonetta tai ainakin pysyvää sellaista. (Nenonen ym. 2009, 4.) Avotoimistojen rakenne voi vaihdella, riippuen työstä ja tarpeista. Avotoimisto voi mm. olla sermeillä eristettyjen työtilojen täyttämä tila, useamman henkilön yhteiskäytössä oleva työhuone tai tiimityölle rakennettu työpöytien ryhmä täysin avoimessa tilassa. Avotoimistojen ja suljettujen toimistohuoneiden paremmuudesta väitellään paljon. Syynä voi olla henkilökohtaiset mieltymykset, kustannuskysymykset tai joustavuus. Avotoimistot nähdään usein parempana ratkaisuna niiden tehokkaan tilakäytön ja siten taloudellisuuden vuoksi. Kuitenkin vertailun sijaan tulisi miettiä, millainen tila milloinkin palvelee parhaiten. (Becker ym. 2001, 9-10.)

Monitilatoimistojen vyöhykkeistä on olemassa useita malleja tai ohjeita, riippuen mitä vaatimuksia työtiloille asettaa. Vyöhykkeet voidaan jäsentää esimerkiksi karkeasti kolmijako periaatteella, jossa on julkinen, puolijulkinen ja yksityinen vyöhyke. Julkinen vyöhyke on avoin, kaikkien käytössä oleva tila ja sen tiloissa toimitaan tiettyjen periaatteiden mukaisesti. Tämä vyöhyke on useimmiten asiakaspalvelutila sisäisille tai ulkoisille asiakkaille. Puolijulkinen vyöhyke on yleensä kokous- tai neuvottelutila. Näitä tiloja käyttävät organisaation omat henkilöt sekä kutsutut vieraat. Yksityisestä vyöhykkeestä voidaan käyttää myös nimitystä sisäinen vyöhyke. Tällä vyöhykkeellä ovat vain organisaatioon sisäiseen käyttöön tarkoitetut tilat ja vieraat eivät tänne pääse. (Nenonen ym. 2009, 6-7.)

Työterveyslaitoksen (2018b) mukaan monitilatoimisto voidaan jakaa neljään vyöhykkeeseen, joita ovat avoimen vuorovaikutuksen vyöhyke, intensiivisen yhteistyön vyöhyke, intensiivisen yksilötyön vyöhyke ja lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhyke. Avoimen vuorovaikutuksen vyöhyke on kaikille avoin ja julkinen työtila. Tila soveltuu hyvin yhteistyölle, mutta keskittymisen mahdollisuus sekä yksilö- että tiimityöskentelyssä on huono. Intensiivisen yhteistyön vyöhykkeellä taas puolestaan voi keskittyä erityisesti tiimityöhön, koska se muodostuu erilaisista kokous- ja neuvottelutiloista. Tämä vyöhyke on puolijulkinen ja ilmeeltään perinteisen avotoimiston kaltainen. Intensiivisen yksilötyön vyöhyke on tarkoitettu pääosin keskittymistä vaativaan työskentelyyn, sisältäen puhelinkoppeja ja vetäytymistiloja. Tila on henkilöstöä varten, eikä vieraat pääse tälle alueelle. Vyöhyke voi koostua hiljaisista huoneista ja työntekoon ja lepoon tarkoitetuista suljetuista tiloista. Lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhyke käsittää mm. aulat, varastot, toimistotarvikevaraston ja kahviautomaatin ympäristö. Tämän vyöhykkeen tiloissa organisaatioon kuuluva henkilöstö ja myös vierailijat voivat viettää lyhyitä hetkiä siirtymisten välillä. (Työterveyslaitos 2018b.)

Welcoming workplace -tutkimuksen tuloksena on eritelty kolme tilatyyppeä, jotka tukevat erityisesti ikääntyviä tietotyön tekijöitä ja nämä tilat tulisi löytyä jokaisesta monitoimitilasta. Näitä ovat keskittymisen tila, yhteistyön tila ja mietiskelyn tai pohdiskelun tila. Keskittymisen tila (spaces to concentrate) ovat tarkoitettu keskittymistä ja pikkutarkkaa työskentelyä varten. Tämä tila on suunniteltu erityisesti yksintyöskentelyyn ja sitä voivat käyttää kaikki, jotka tarvitsevat työrauhan vaativampaa keskittymistä edellyttävään työskentelyyn. Nämä tilat ovat yleensä erillisiä huoneita ja ne tulisi sijoittaa kauemmaksi

meluisista paikoista, kuten kahvihuoneesta, kopiointihuoneesta tai muista yhteisistä tiloista. Projekti- tai yhteistyötila (spaces to collaborate) on tarkoitettu nimenomaan tiimityöhön, jossa voi kommunikoida ja ideoida ryhmässä häiritsemättä ketään. Tässä tilassa voi vapaasti levitellä projektin tai tiimityön tuotoksia ja tulla myöhemmin jatkamaan keskeneräisiksi jääneitä asioita, työpöytää ei tarvitse saada ”puhtaaksi” päivän päätteeksi. Pohdiskelun tila (spaces to contemplate) tarjoaa erillisen rauhallisen ja hiljaisen tilan normaalista työympäristöstä. Tilaan voi tulla lepäämään, valmistautumaan työtehtävään tai olla tekemättä mitään. Tässä tilassa voi olla kuin kotonaan. (Myerson 2008.)

Hyvinvointitoimistoissa noudatetaan WELL- rakennusstandardia, joka on maailman ensimmäinen rakennusstandardi keskittyen yksinomaan ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin. WELL-standardin mukaan monitilatoimistoissa ja yleisesti työtilojen suunnittelussa pitäisi huomioida sisäilman lisäksi vesi, valo sekä tiloissa oleskelevien ihmisten terveellisen ravinnon saanti, tarve liikkua ja heidän henkinen hyvinvointinsa. Hyvinvointitoimistoissa voi olla mm. juoksumattoja, älyviherseiniä ja tehokas ilmanvaihto. Myös keinoälyä hyödynnetään terveellisen työympäristön luomisessa. (International WELL Building Institute 2018.)

Työympäristön suunnittelussa on enemmän ulottuvuuksia kuin perinteinen kahtiajako avotoimistojen ja perinteisten solukonttoreiden välillä. Tärkeintä yksittäisen organisaation tilojen suunnittelun kohdalla on käyttäjälähtöisyys. Tilasuunnittelussa tulisi ennakoida, miten tilamuutos vaikuttaa työhön ja työyhteisöön. Monitilatoimiston tulisi tarjota mm. keskittymiseen soveltuvia tiloja, tilojen ja toimintojen sijoittelua niin että työrauha toteutuu ja hyvää akustiikkaa. Tärkeää on myös sopia tilojen käyttöön liittyvistä pelisäännöistä. (Bakke, Bjarnason, Bjerrum, Gunnarsdottir, Hreinsdottir, Julsrud, Koskinen, Steen, Suominen, Porsteinsson, Aalokke 2007; Haapakangas 2014.)

2.3 Tutkimuksia monitilatoimistoista

Monitilatoimistoista on tehty useita tutkimuksia, joissa on seurattu monitilatoimistoon siirtymisen vaikutuksia mm. henkilöstön työhön ja hyvinvointiin. Tutkimuksissa on yleensä tarkasteltu siirtymistä huonetoimistosta tai perinteisestä avotoimistosta monitilatoimistoon. Työympäristön vaikutukset työhön ja sen tekijään ovat seurausta useiden tekijöiden yhteisvaikutuksista, jonka vuoksi monitilatoimistoihin liittyvä tutkimus on haasteellista. Työn sisältö, työvälineet ja työskentelykulttuuri eri organisaatioissa vaikuttavat siihen, että kokemus monitilatoimistoissa työskentelystä muodostuu erilaiseksi näistä johtuvien erojen vuoksi. Lisäksi avotoimisto ja monitilatoimisto ovat hyvin yleisluonteisia käsitteitä, jotka voivat sisältää monenlaisia tilaratkaisuja. Tämän vuoksi yksittäisten tutkimustulosten yleistämisen kohdalla tulisi olla hyvin varovainen. (Haapakangas 2014.)

Hyvinä puolina monitilatoimistoissa koetaan tutkimusten perusteella sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntyminen (Voordt 2004) sekä tuottavuuden ja hyvinvoinnin parantuminen (Meijer et al. 2009). Kortesojan (2017) pro gradu -tutkielman perusteella monitoimitilat koettiin niin yhteistyön kannalta toimiviksi, häiritsevyydeltään vähäisiksi sekä työn hallinnan kannalta kohtuullisiksi. Monitilatoimistoissa huonoiksi puoliksi saatetaan kokea hankaluutta keskittyä ja saada yksityisyyttä. Myös mahdollisuus säätää työympäristön valaistusta tai lämpötilaa yleensä puuttuu, mikä voidaan kokea negatiivisena

(Voordt 2004.) Myös vaikeus tavoittaa kollegoita, löytää rauhallinen työtila ja tilan puute on tutkimusten perusteella havaittuja haasteita monitilatoimistoissa. (Bosch-Sijtsema, Ruohomäki & Vartiainen 2010.)

Monitilatoimisto saattaa usein herättää eriäviä mielipiteitä henkilöstössä, kuten McElroy & Morrow (2010) tutkimuksensa pohjalta esittävät. Avotilasta monitilatoimistoon muuttaneet työntekijät kokivat organisaation kulttuurin vähemmän muodollisena ja enemmän innovatiivisena, myös yhteistyön mahdollisuudet parempana. Samaisessa tutkimuksessa kuitenkin vanhemmat työntekijät reagoivat negatiivisemmin tilamuutokseen. Uusi fyysinen työympäristö koettiin ahtaana ja meluisana. (McElroy ym. 2010.) Henkilöstön eriäviä kokemuksia esiintyi myös Ruohomäen, Lahtisen ja Sirolan (2017) tutkimuksessa, jossa asiantuntijaorganisaatio muutti avokonttorista monitilatoimistoon. Tulosten mukaan henkilöstö koki työympäristömuutoksen kohentaneen yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta. Henkilöstö oli tyytyväinen työhönsä ja työympäristöönsä kokonaisuutena, mutta kuitenkin reilu kolmannes koki tilan rauhattomaksi ja työrauhan heikentyneen. (Ruohomäki ym. 2017.)

Bodin Danielsson & Bodin (2008) tutkivat eri toimistotyyppien vaikutuksia hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Tulosten mukaan sekä hyvinvointi että työtyytyväisyys näyttäytyivät erilaisina toimistotyyppin mukaan. Koettu terveys oli huonoin keskikokoisissa ja pienissä avotoimistoissa. Paras koettu terveys oli monitoimi- ja avotoimistoissa. Työtyytyväisyys koettiin parhaimpana avotoimistoissa, monitilatoimistoissa ja jaetuissa työhuoneissa. Alhaisin työtyytyväisyys oli ns. yhdistelmätoimistoissa ja keskikokoisissa avotoimistoissa työskentelevillä. Erot työntekijöiden välillä voivat tutkijoiden mukaan selittyä arkkitehtuurisilla eroilla ja toimistojen toiminnallisilla piirteillä. (Bodin Danielsson ym. 2008.)

Monitilatoimistot on useissa tutkimuksissa koettu hyviksi ratkaisuiksi, mutta eivät välttämättä sovi kaikenlaiseen työhön tai työtehtäviin. Monitilatoimistot tukevat mm. sosiaalista vuorovaikutusta, mutta voivat olla myös rauhattomia työympäristöjä. (Bosch-Sijtsema ym. 2010.) Julkaistuja tutkimuksia monitilatoimistojen käytettävyydestä ja varsinkin pitkäaikaisvaikutuksista on melko vähän, vaikka keskustelua on käyty viime vuosina runsaasti. Tehtyjen tutkimusten tulokset ovat myös usein osittain ristiriitaisia. Monet tutkimuksista koskettavat työpaikkoja, joissa tehdään pääasiassa mobiilia ja monipaikkaista työtä. Tulevaisuudessa tutkimustietoa tarvittaisiin erityisesti monitilaratkaisun vaikutuksista työpaikoilla, joissa liikkuva monipaikkainen työ ei ole niin yleistä. (Lahtinen, Ruohomäki & Reijula 2015.)

3 TYÖTERVEYSHOITAJAN TYÖ

3.1 Työterveyshoitajan työnkuva

Terveystenhoitaja toimii terveyden edistämisen ja hoitotyön asiantuntijana. Terveystenhoitajat toimivat sekä itsenäisesti että asiantuntijana monialaisissa ja -ammattillisissa työryhmissä. Keskiössä on asiakkaan osallistaminen, tukeminen oman terveyden ylläpitämiseen ja edistämiseen, terveyden tasa-arvon lisääminen ja yhteiskunnallisen eriarvoisuuden vähentäminen. Terveystenhoitajan työtä ohjaavat terveydenhoitajatyön arvot ja eettiset suositukset sekä voimassa oleva sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö sekä Suomen terveyspoliittiset linjaukset. (STHL 2018).

Terveystenhoitajatyön näkökulma on preventiivinen ja promotiivinen, millä tarkoitetaan terveyttä rakentavaa ja terveyden edellytyksiä luovaa ja tukevaa toimintaa ihmisen elämänsä elämän eri vaiheissa. Terveystenhoitajatyö on kokonaisvaltaista hyvinvointiin vaikuttamista niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskuntatasolla. Työn tarkoituksena on ylläpitää ja edistää terveyttä ja hyvinvointia, ehkäistä sairauksia ja ongelmia sekä tunnistaa riskejä mahdollisimman varhain. Terveystenhoitaja tekee työtään niin yksilöiden, perheiden kuin yhteisöjen kanssa. Terveystenhoitaja toimii kollegiaalisesti, ja hänen tulee arvostaa myös muiden ammattiryhmien ammattitaitoa. Työ edellyttää terveydenhoitajalta aktiivisuutta ja rohkeutta itsenäiseen päätöksentekoon sekä moniammatillista, verkostoituvaa työtettä. (Terveystenhoitajaliitto 2016). Yhteiskunnallinen tilanne ja asiakkaiden henkilökohtaiset tarpeet ja elämäntilanteet ohjaavat terveydenhoitajan työtä. (Haarala ym. 2008, 22-25.)

Työterveyshoitaja on työterveyshuollossa toimiva ammattihenkilö, joka vastaa yhdessä työterveyslääkärin kanssa palvelujen tuottamisesta asiakasyritysten ja -organisaatioiden tarpeisiin terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Palveluja suunniteltaessa ja toteutettaessa hän toimii moniammatillisen tiimin jäsenenä erityisesti ennaltaehkäisevän työn asiantuntijana. (STTHL 2018). Työterveyshuollossa työskentelevän terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen koostuu työterveyshuollon ammattispesifisestä tietotaidosta, terveydenhoitotyön yleisistä työelämävalmiuksista ja itesesäätelyvalmiuksista. Terveystenhoitotyön periaatteisiin, työterveyshuollon perusteisiin ja työterveyshuoltoyksikön toiminnan kehittämiseen liittyvän tietotaidon lisäksi työterveyshuollossa työskentelevä terveydenhoitaja tarvitsee yhteiskunnallisiin ja kansanterveydellisiin haasteisiin liittyvää tietotaitoa. (Kyrönlähti 2005, 5).

Työterveyshoitajan työssä yhdistyy yksilö- ja tiimityö. Työtä tehdään ajoittain vastaanottohuoneessa ja toisinaan työpaikoilla. Työterveyshoitaja toteuttaa työpaikkaselvityksiä, terveystarkastuksia, terveysneuvontaa, ensiapuvalmiuden suunnittelua, terveydenhoitotyöhön liittyvää koulutusta ja työterveyshuoltopainotteista sairaanhoitoa sekä työkyvyn edistämistä ja seurantaan itsenäisesti ja yhteistyössä työterveyslääkärin ja tarvittavien asiantuntijoiden kanssa.

3.1.1 Terveystarkastukset

Valtionneuvoston asetuksessa (1484/2001, 8§) terveystarkastuksilla tarkoitetaan kliinisillä tutkimuksilla tai muilla tarkoituksenmukaisilla ja luotettavilla menetelmillä suoritettua terveydentilaa ja/tai työkykyä koskevaa tarkastusta sekä terveyden edistämiseen liittyvää terveydentilan selvittämistä. Terveystarkastus ja sen yhteydessä annettu tietojen anto, neuvonta ja ohjaus ovat työterveyshuollon keskeinen menetelmä työhön liittyvien sairauksien ja ammattitautien ennaltaehkäisyssä sekä työkyvyn edistämisessä. Terveystarkastusten lisäksi työterveyshuollossa toteutetaan työterveyshuoltopainotteista sairaudenhoitoa sekä muita terveydenhoitokäyntejä, kuten verenpaineen mittauksia ja rokotuksia. Työterveyshoitajat toteuttavat työterveyshuollossa tehtävistä terveystarkastuksista noin puolet. Terveystarkastuksessa käytetään yleisimmin menetelmänä yksilökeskeistä vuorovaikutusta vastaanotolla, kuten keskustelua ja asiatietojen kertomista. Terveystarkastus voidaan toteuttaa myös sähköisenä kyselynä, jonka tulokset käydään läpi työterveyshuollon ammattihenkilön ja/tai asiantuntijan kanssa etäyhteyden avulla. (Terveystalo 2018; Työterveyslaitos 2014.)

3.1.2 Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitys on yksi työterveyshuollon ydinprosesseista. Se on toistuvaa, yhdessä työpaikan kanssa tehtävää toimintaa. Työterveyshoitaja on mukana työpaikkaselvitysprosessissa alusta loppuun ja toimii yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa. Selvitys alkaa tarpeen arvioinnista ja suunnittelusta. Sen jälkeen tehdään fyysinen työpaikkakäynti tai joissain tapauksissa selvitys suoritetaan haastattelun avulla. Tämän jälkeen seuraa johtopäätökset eli terveydellisen merkityksen arviointi. Työterveyshuolto tekee toimenpide-ehdotukset ja täydentää työterveyshuollon toimenpiteitä ja toimintasuunnitelmia. Käynnistä tuotetaan raportti ja pidetään palautetilaisuus. Viestinnän jälkeen toimitaan käynnin perusteella sovittujen toimenpiteiden mukaisesti ja seurataan niiden toteutumista ja arvioidaan vaikuttavuutta. (Työterveyslaitos 2018).

3.1.3 Moniammatillinen tiimityö

Työterveyshuollon moniammatillisesta tiimityöstä on säädetty työterveyshuoltolaissa (21.12.2001/1383, §5) ja sen mukaan työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja tarpeen mukaan asiantuntijoita, esimerkiksi työfysioterapeutteja, ravitsemusterapeutteja tai työterveyspsykologeja, työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa ja seurannassa. Moniammatillisuutta korostetaan lain lisäksi myös hyvässä työterveyshuoltokäytännössä. Eri alojen asiantuntijoiden yhteistyöllä saadaan käyttöön monipuolinen tieto työn ja terveyden välisistä suhteista sekä niiden hallinnasta. Työterveysyhteistyö ja moniammatillinen toiminta ulottuvat työpaikkaa laajemmalle. Työterveyshuolto koordinoi työkyvyn tukemiseksi tarvittavien toimien toteutumista myös perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. Työkyvyn tuki voi edellyttää myös yhteistyötä kuntoutuksen kanssa. Työterveyshoitajan työ eri yhteistyökumppaneiden kanssa voi olla moniammatillista tiimi- ja projektityötä, eri ammattiryhmien välisiä keskusteluja ja neuvotteluja, keskinäistä suunnittelua sekä yhteisten päätösten tekemistä. (Juutilainen 2004; Uitti 2014.)

3.1.4 Digitalisaatio työterveyshoitajan työssä

Tulevaisuudessa työterveyshuollonkin palveluista suurin osa tulee tapahtumaan verkossa, jonkinlaisena etäpalveluna. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä työterveyshuollon digitaalisen palveluiden kehittämisen tavoitteina on, että palveluiden tarjonta ja käyttö ovat tarkoituksenmukaista ja että digitaaliset työterveyshuollon palvelut parantavat palveluiden kattavuutta ja saatavuutta. Mittareina näiden tavoitteiden saavuttamisessa pidetään asiakkaiden tyytyväisyyttä digitaalisiin palveluihin ja digitaalisten palveluiden käytön suhdetta ja trendiä. (STM 2017.) Käytännössä digitaalisuus tulee muuttamaan työterveyshoitajan työtä enemmän fyysisistä asiakastapaamisista tiedon analysointiin ja asiakkaiden valmentamiseen ja ohjaamiseen. Tämä tulee tapahtumaan yhä enemmän etäyhteyksien välityksellä. Terveystarkastuksissa tarvittavaa dataa kerätään etukäteen enemmän sähköisillä menetelmillä ja suunnattuina mittauksina elintavoista ja työstä. Asiakkaita myös aktivoidaan käyttämään omatoimista terveydenseurantaa. Kun tullaan vastaanotolle, tärkeintä on ihmisen kohtaaminen. Samalla tavalla yhteistyö työpaikkojen kanssa perustuu henkilöstön terveysdataan, jonka perusteella voidaan suunnitella työterveyshuollon toimenpiteitä ja kehittää yhteistyötä. (Lappi 2017.)

4 TERVEYSTALON YHTEISKÄYTTÖTILA-PROJEKTI

Terveystalo on Suomen verkostoltaan suurin terveystaloyritys. Yritys tarjoaa yleis- ja erikoislääkäripalveluja, työterveys- ja työhyvinvointipalveluja, sairaalapalveluja, diagnostiikkapalveluja (laboratorio, kuvantaminen ja seulonta), kliinisiä lääketutkimuksia ja suunterveyden palveluja. Asiakkaina ovat yksityishenkilöt, yritykset ja yhteisöt, vakuutusyhtiöt sekä julkinen sektori. Terveystalo toimii yli 70 paikkakunnalla ja valtakunnalliseen verkostoon kuuluu 170 toimipaikkaa ja 17 lääkärikeskussairaalaa. (Terveystalo 2018b.) Kuopion Terveystalo toimii kolmessa yksikössä. Kuopion keskustan toimipiste on täyden palvelun lääkärikeskus, johon palvelut on keskitetty. Bioteknian toimipisteessä toimii työterveyshuollon asiantuntijoita ja Siilinjärvellä on yleislääkäreiden ja erikoislääkäreiden vastaanottotoimintaa. Työterveyshuolto kattaa merkittävän osan Kuopion Terveystalon toimipisteiden liikevaihdosta.

Yhteiskäyttötilan hyödyntäminen -projekti kohdistui Kuopion Terveystalon Bioteknian toimipisteeseen. Alkutilanteessa työterveyshoitajat työskentelivät omissa vastaanottohuoneissaan ja kullakin hoitajalla oli käytössään itse luotu työlistapohja. Tekijät, joiden pohjalta muutos nähtiin tarpeelliseksi, olivat työterveyshoitajien pirstaleiset työlistat, haaste löytää aikaa tiimityölle, vajaakäytöllä olevat työhuoneet sekä työasioiden hoitaminen kahvihuoneessa. Projektin tavoitteina olivat työterveyshoitajien työhallinnan paraneminen, moniammatillisen tiimityön tehostuminen, työhuoneiden käyttöasteiden paraneminen ja ”kahvihuonekeskustelujen” siirtyminen yhteiskäyttötilaan.

Projektin tuloksena työterveyshoitajilla on käytössä uusittu yhdenmukainen työlista, joka on suunniteltu työhuoneeseen ja yhteiskäyttötilaan. Projektin suunnittelu alkoi syksyllä 2016 ja yhteiskäyttötila otettiin käyttöön keväällä 2017. Yhdeksällä työterveyshoitajalla on käytössään kuusi työhuonetta, jotka ovat varustukseltaan samanlaisia. Työterveyshoitaja on työhuoneessa yhden kokonaisen työpäivän viikossa, muut työpäivät on suunniteltu puoliksi vastaanottohuoneeseen ja yhteiskäyttötilaan. Työhuoneessa tehdään vain asiakastyötä, kaikki muu työ tehdään yhteiskäyttötalassa, kuten raportointi tai sähköpostin lukeminen. Yhteiskäyttötalassa on koko yksikön käyttöön kahdeksan virtuaalityöpistettä, työterveyshoitajilla on omat kannettavat tietokoneet. Soittopyynnot hoidetaan puhelinkopeissa, joihin tehdään virtuaalihuonetyöpistevaraus. Muutoksen myötä pyritään toimimaan myös paperittomassa toimistossa, yhteiskäyttötalassa on jokaisella lokero omia tavaroita varten.

Projektin tavoitteiden toteutumista seurataan tiettyjen mittareiden avulla. Työterveyshoitajien paremman työhallinnan mittarina käytetään yhteiskäyttötalassa tehtävän asiakashallinta ajan (AS) laskutusta. Työhuoneiden käytön optimoinnissa mittarina on huoneiden käyttöaste. Moniammatillinen tiimityö suunnitellaan työlistalla oleville asiakashallinta ajoille, jonka mittarina on työn kalenterointi tarpeeksi pitkälle aikavälille eteenpäin. Työterveyshoitajien uuden työlistapohjan tavoitteena on mahdollistaa parempi työhallinta ja tiimityön toteutuminen. Yhteiskäyttötilaan varattu aikalaji on asiakashallintaa (AS) ja vastaanottohuoneessa vastaanotto- (V) tai päivystysaikoja. (PÄIV). Asiakashallinta tarkoittaa kaikkea työn suunnittelua, yhteistyöpalavereita asiakkaan kanssa, valmistelua ja jatkotoimien ohjelmointia sekä sähköpostin käsittelyyn käytettyä aikaa.

Terveystalossa on jo useita toimipisteitä jotka ovat tämän tilamallin piirissä ja yhteiskäyttötilamallista puhutaan yleisesti Kuopion mallina. Kuopion Terveystalon toisessa toimipisteessä, Asemakadulla, työterveyshoitajat siirtyvät myös käyttämään yhteiskäyttötilaa huhtikuussa 2018. Osa toimipisteistä on soveltanut mallia niin, että mikäli monitoimitilaa ei ole käytössä, työterveyshoitajat kuitenkin noudattavat mallin mukaista työlistapohjaa ja ovat omissa työhuoneissaan myös AS-ajat. Tulevat remontit Terveystalon yksiköissä suunnitellaan myös yhteiskäyttötilamallin mukaisesti, jolloin huonemäärän ei tarvitse olla niin suuri ja saavutetaan parempi kustanustehokkuus.

TYÖTERVEYSHOITAJAT	Maanantai	Tiistai	Keskiviikko	Torstai	Perjantai
VO-HUONE	8 - 16	12-16	8 - 12	8-12	12-14:15
päivysystys	2 kpl	2 kpl	2 kpl	2 kpl	1 kpl
V-ajat, a'20 min	18 kpl	9 kpl	9 kpl	9 kpl	7 kpl
puhelut, a'10 min, 3 kpl	3 kpl				
AVOTILA / AS		8 -12	12 -16	12-16	8-12
AS-aika, a'30 min		5 kpl	5 kpl	5 kpl	5 kpl
puhelut, a'10 min, 3 kpl		3 kpl	3 kpl	3 kpl	3 kpl
sähköpostien hoito, a' 30 min		1 kpl	1 kpl	1 kpl	1 kpl
TAUOT					
kahvitauko , 10 min	1 kpl	1 kpl	1 kpl	1 kpl	1 kpl
ruokailu, 20 min	1 kpl	1 kpl	1 kpl	1 kpl	1 kpl
siirtymiset, 10 min		1 kpl	1 kpl	1 kpl	1 kpl

Laskuttavaa aikaa yhteensä / huone / päivä

tarkastuksiin aikaa 6,5 h	390 min yht. =6,5
päivystysaikoihin yhteensä	30 min
taucoihin	30 min
puhelut	30 min

1h20 min tarkastuksia pystyy tekemään 12 / vko / hoitaja

Kuva 1. Esimerkki työterveyshoitajan viikkosuunnittelusta (Liimatainen 2017).

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työterveyshoitajien kokemuksia yhteiskäyttötilan tuomista vaikutuksista työhön. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa ja työterveyshoitajien kehittämisehdotuksia yhteiskäyttötilassa työskentelystä.

Tutkimusongelmat:

1. Miten yhteiskäyttötilaan siirtyminen on vaikuttanut työterveyshoitajien työhön?
2. Mitä kehittämisehdotuksia työterveyshoitajilla on yhteiskäyttötilaan liittyen?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

6.1 Laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tavoittaa ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. (Vilkkä 2015). Kvalitatiivisen aineiston luonne määrittää paljolti tutkimuksen teoreettista vitekehystä. Tai myös toisin päin, teoreettinen viitekehys määrää sen, millainen aineisto kannattaa kerätä ja mitä menetelmää sen analysoinnissa tulisi käyttää. Kvalitatiivisen aineiston ominaispiirteenä on sen ilmaisullinen rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus. (Alasuutari 2011.) Laadulliselle tutkimukselle ominaisia tunnusmerkkejä ovat lisäksi harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta, hypoteesittomuus ja aineiston laadullis-induktiivinen analyysi. (Eskola ja Suoranta 1998.) Induktiivinen päättely on aineistolähtöistä, jossa tehdään havaintoja yksittäisistä tapahtumista, jotka yhdistetään laajemmaksi kokonaisuudeksi. Laadullinen tutkimus kohdentuu ensisijaisesti tutkittavan ilmiön laatuun, ei sen määrään. (Kylmä ja Juvakka 2007.)

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa tai löytää jo tutkittuun ilmiöön uusi näkökulma. Tämän vuoksi sitä käytetään yleensä silloin, kun tutkimuksen kohteena olevasta asiasta on vähän tai ei ollenkaan aiempaa tutkimustietoa. (Kylmä ym. 2007.) Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa ja työterveyshoitajien kehittämis ehdotuksia yhteiskäyttötilassa työskentelystä. Monitoimitoimistot yleistivät koko ajan, mutta eivät ole vielä kovin yleisiä terveydenhuollon puolella, joten tästä aiheesta ei löytynyt aiempaa tutkimustietoa.

6.2 Tutkimuksen tiedonantajat ja toteutuspaikka

Tutkimus kohdistui Kuopion Terveystalon Bioteknian toimipisteeseen, jossa yhteiskäyttötila otettiin käyttöön vuoden 2017 keväällä. Yhteiskäyttötilan käyttöönoton hetkellä työterveyshoitajia oli yhdeksän, mutta henkilömuutosten vuoksi opinnäytetyötä aloittaessani heitä oli kahdeksan. Kaksi työterveyshoitajaa ovat aloittaneet työn Bioteknialla vasta tilamuutoksen jälkeen. Valitsin tutkimukseni tiedonantajat sen perusteella, kenellä oli kokemusta sekä vanhasta työympäristöstä että uudesta yhteiskäyttötilasta, koska tavoitteena oli saada tietoa muutoksen vaikutuksesta työhön. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mieluummin mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. (Sarajärvi ym. 2017.) Tavoitteenani oli saada mahdollisimman monta haastateltavaa. Yleisesti sanoen laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta eikä merkitystä tutkimuksen onnistumiseen, vaan aineiston määrä on aina tutkimuskohtainen. Kuitenkin aineiston riittävyyden kohdalla voidaan puhua saturaatiosta eli kylläytymisestä, jolloin ainestoa on riittävästi, kun uudet tapaukset eivät tuota enää tutkimusongelmien kannalta uutta tietoa. (Eskola ym. 1998.)

Hain tutkimuslupaa Kuopion Terveystalon yksikönjohtajalta ja se hyväksyttiin helmikuussa 2018 (liite 1). Työterveyshoitajien esimies tiedotti työterveyshoitajia etukäteen opinnäytetyöstäni. Tämän jälkeen lähestyin Bioteknian työterveyshoitajia sähköpostitse, jossa kerroin opinnäytetyöstäni ja lähetin liit-

teenä haastattelukutsun (liite 2). Tutkimukseen lupautui yhteensä neljä työterveyshoitajaa. Sovin osallistujien kanssa haastattelun ajankohdan ja lähetin heille Skype-kutsut. Osallistujien suullinen suostumus tutkimukseen tarkistettiin vielä haastattelujen alussa.

6.3 Aineiston kerääminen teemahaastattelulla

Laadullinen haastattelu lähestyy haastattelutilannetta yksilöllisenä kohtaamisena. Siinä ei ole tavoitteena tehdä määrällisiä yleistyksiä, vaan tärkeämmässä roolissa ovat yksittäisen haastateltavan kertomukset, kokemukset ja näkemykset sekä niistä tehtävät tulkinnat. Haastattelu tutkimuksen osana on vuorovaikutustilanne, jolle on ominaista se, että se on ennalta suunniteltu eli haastattelijalla on tutustunut tutkimuksen aiheeseen niin käytännössä kuin teoriassakin, haastattelu on haastattelijan aloitteesta tehtävä ja ohjaama, haastattelijalla on tuntee roolinsa ja joutuu usein motivoimaan haastateltavaa sekä haastateltavan on voitava luottaa siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hyvärinen, Nikander ja Ruusuvaara 2017; Metsämuuronen 2011, 117.)

Laadulliset haastattelut eroavat toisistaan siinä, ovatko ne strukturoituja vai strukturoimattomia. Teemahaastattelu on näiden haastattelumuotojen välimaastossa eli voidaan puhua puolistrukturoidusta haastattelusta. Tärkeintä teemahaastattelussa on, että tiettyjä teemoja käsitellään ja kysymykset sekä niiden esitysjärjestys voivat vaihdella. (Hyvärinen ym. 2017.) Valitsin tutkimukseni tiedonkeruumenetelemäksi teemahaastattelun, koska tavoitteenani oli selvittää haastateltavien omakohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä. Toteutin haastattelut noin kolmen viikon sisällä huhtikuussa 2018. Keräsin tutkimusaineiston haastatteleamalla neljää työterveyshoitajaa Skype-yhteyden välityksellä. Laadin etukäteen haastattelurunon, jota noudatin mukaillen. Lähetin haastattelukysymykset ja aiheet haastateltaville etukäteen, jotta he pystyivät tutustumaan niihin ennen haastatteluja. Tämä edesauttaa sitä, että haastatteluissa saadaan mahdollisimman paljon tietoa tutkimuksen aiheesta (Sarajärvi ja Tuomi 2018.)

Haastateltavat olivat omia kollegojani ja täten ennestään tuttuja, joten koin haastattelutilanteet hyvin luontevina ja ilmapiiriltään rentoina. Työterveyshoitajat käyttävät myös työssään usein Skype-yhteyttä, joten etäyhteyttä ei koettu ongelmallisena tapana haastattelun toteuttamiseksi. Työterveyshoitajat olivat haastatteluhetkellä omassa työhuoneessa tai muussa rauhallisessa työtilassa. Tutkimukseni haastattelut nauhoitin älypuhelimien Voice Recorder -sovelluksen avulla. Yhdestä haastattelusta tein nauhoituksen sijaan vain muistiinpanoja haastateltavan pyynnöstä. Varasin haastatteluihin aikaa tunnin ja se oli riittävä. Kestoltaan haastattelut olivat 32-39 minuuttia.

6.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat ainakin osittain yhtä aikaa. Analyysin tarkoitus laadullisessa aineistossa on selkeyttää aineistoa ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään tiivistämään selkeällä ja mielekkäällä tavalla tutkittava asia, säilyttämällä sen sisältämä informaatio (Eskola ym. 1998.) Aineiston analyysi perustuu ensisijaisesti

induktiiviseen päättelyyn, jota tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat ohjaavat (Kylmä ym. 2003.) Tässä tutkimuksessa tuotetulle laadulliselle aineistolle suoritettiin aineistolähtöinen sisällön analyysi.

Haastatteluaineiston analyysi aloitetaan haastattelun litteroinnilla eli tekstiksi muuttamisella. Litteroidut tallenteet muodostavat haastattelututkimuksen aineiston ja tutkimusongelmat ja analyysitapa määrittävät litteroinnin tarkkuutta. (Hyvärinen ym. 2017.) Litterointia käytetään sen ymmärtämiseen, miten tutkimukseen osallistujat organisoivat puheensa tai kirjoituksensa. (Kylmä, Vehviläinen-Julku-nen ja Lähdevirta 2003.) Litteroin eli puhtaaksi kirjoitin aineistot sanatarkasti mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen, jotta ne olisivat vielä hyvin muistissa. Kirjoitin puhtaaksi myös yhdestä haastattelusta tehdyt muistiinpanot. Tekstiä tuli yhteensä 17 sivua; 1,5 rivivälillä, kirjasintyypillä Tahoma ja fonttikoko 11. Litteroinnit valmistuivat huhtikuun loppuun mennessä. Jokaisesta litteroinnista otin paperitulosteet analysoinnin helpottamiseksi.

Litteroinnin jälkeen luin haastatteluaineistot läpi useaan kertaan sisällön hahmottamiseksi ja samalla alleviivasin ja koodasin mielestäni tutkimusongelmien kannalta merkityksellisiä ilmauksia. Aineiston koodaaminen toimii tekstin kuvailun apuvälineenä ja sen avulla jäsennetään sitä, mitä tutkijan mielestä aineistossa käsitellään. Tämän jälkeen aineisto järjestetään edelleen luokittelemalla, tyypittelemällä tai teemoittamalla, joka voidaan esittää taulukkona (Sarajärvi ym. 2018.) Koodatuista alkuperäisilmauksista muodostin pelkistettyjä ilmauksia, jotka ryhmittelin edelleen alaluokiksi, yläluokiksi ja pääluokiksi. Analysoitu aineisto painottui kahden tutkimuskysymyksen ympärille, jotka muodostavat pääluokat ja yläluokat muodostavat tutkimuksen keskeiset tulokset.

Taulukko 1. Esimerkki alkuperäisilmausten pelkistämisestä ja alaluokkien muodostamisesta.

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA
<p>”On se jotenki selkeyttänyt hirveesti sitä päivän hallintaa ja työn hallintaa toki siinä.”</p> <p>”... siinä on enemmän sitä AS-aikaa, niinku pitkäkestosempana eli nyt on mahdollisuus keskittyä siihen asiaan.”</p> <p>”Et on selkeesti oikeesti aikaa paneutua siihen asiaan kunolla.”</p>	<p>Helpottanut työn hallintaa. Selkeämpi jako kirjallisessa ja vastaanottotyössä</p> <p>Asiakashallinta- eli AS-aikaa enemmän ja yhtenäisemmin. Kirjallisiin töihin voi keskittyä paremmin.</p>	<p>Työn hallinta parantunut AS-ajan lisääntymisen ja selkeämmin jaoteltujen työpäivien vuoksi.</p>

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Yhteiskäyttötilaan siirtymisen vaikutukset työterveyshoitajien työhön

Haastattelujen perusteella yhteiskäyttötilaan siirtyminen on vaikuttanut työterveyshoitajien työhön ainakin fyysisen ja sosiaalisen työympäristön sekä käytännön työn osalta.

Työterveyshoitajat ovat kokeneet uuden fyysisen työympäristön pääosin viihtyisänä ja toimivana työssä. Ergonomia on koettu parempana kuin ennen erityisesti sähköpöytien ansiosta. Yhteiskäyttötilan yhteydessä olevat tiimitilat ja puhelinkopit koettiin hyvinä työskentelytiloina tiimipalaverille tai omaan keskittymistä vaativaan työskentelyyn.

”Mun mielestä tuo on kyllä viihtyisä ja kun kaikki kalusteet ovat uusia”

”...ergonomia on siinä mielessä parantunut, kun on sähköpöydät”

Osa koki yhteiskäyttötilan melko pelkistettynä ja osa kaipasi sinne tiettyjä asioita, kuten erilaisia työtuoleja ja lisäksi muita ergonomiaa parantavia välineitä kuten: seisontamattoja, jumppapalloja ja erilaisia hiiriä. Yhteiskäyttötilan yhteyteen kaivattiin myös käsienpesupistettä ja peiliä.

”Eihän siellä mitään ylimääräistä ole, mut en tiä kaipaakokaan, kun töitähän siihen on tultu tekemään”

”Toivoisin, että siellä olis peili, kun tehdään asiakastyötä, niin voisi välillä katsoa miltä näyttää kun siirtyy pitämään vastaanottoa, myöskään lavuaaria ei ole, kun pitäähän meidänkin huolehtia käsihygieniasta, pitää mennä aina vessaan tai taukahuoneeseen silloin.”

Kaikki työterveyshoitajat toivat esille, että yhteiskäyttötilaan siirtyminen on vaikuttanut ainakin jollakin tavalla positiivisesti moniammatilliseen yhteistyöhön tai lisännyt sitä. Erityisesti asioiden kysyminen, konsultointi ja varausten tekeminen koettiin helpompana yhteiskäyttötilassa kuin ennen sitä.

”No ehkä tuossa tulee enemmän tehtyä sitä, välttämättä ei ole aikaa varattu, mut työn ohessa, jos näkee lääkäriä tai asiantuntijaa, niin siinä voi keskustella ja asiat edistyy joskus eteenpäin ihan huomaamattakin.”

”...kun sulla on asiantuntijoita siinä paikalla keltä voi kysyä, joka olis aiemmin pitänyt oottaa vastaanottojen välissä ja käydä oven raossa.”

Toisaalta taas tuotiin esille, että moniammatillisuus toteutuisi paremmin, jos yhteiskäyttötilassa työskentelisi enemmän myös muita ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita työterveyshoitajien lisäksi. Osa

koki, että tiimityötä tehdään edelleen eniten erikseen varatuissa tiimipalaverissa. Ainoastaan työterveyshoitajille yhteiskäyttötilassa työskentely on pakollista, mutta muille ammattiryhmille vapaaehtoista, mikä nähtiin osaltaan haasteena moniammatillisuuden toteutumisen näkökulmasta. Sekä se, että yhteiskäyttötila-päivät eivät vaihdu koskaan, jonka vuoksi näkee vain tiettyjä henkilöitä yhteiskäyttötilassa yhtä aikaa.

"Sikäli se tiimityö paljon paremmin toimis, jos täällä olis kaikkia ammattilaisia paikalla."

"Enitenhän me hoitajat siellä yhteiskäyttötilassa ollaankin, et hoitajien välinen yhteistyö on varmasti lisääntynyt."

Työterveyshoitajien mukaan sosiaalinen vuorovaikutus kollegojen kanssa on lisääntynyt yhteiskäyttötilan myötä. Vuorovaikutus on lisääntynyt sekä työterveyshoitajien, että eri ammattiryhmien kesken. Myös työilmapäiriin sillä on nähty olevan positiivinen vaikutus, vaikka se on koettu jo ennestään hyvänä. Työterveyshoitajien mukaan yhteiskäyttötila on lisännyt työyhteisön yhteisöllisyyttä ja avoimuutta. Suurimpana tekijänä koettiin se, että yhteiskäyttötilassa näkee enemmän työkavereita ja työnteko koettiin jollain tapaa rennompana kuin ennen ja sitä myötä vuorovaikutuskin on lisääntynyt. Osa koki, että kahvihuoneessa keskustellaan edelleen liikaa työasioita ja osa taas on ainakin itse yrittänyt siirtää ne yhteiskäyttötilaan.

"Kyllähän sitä puhutaan enemmän asioita, on vertaistukea ja apua saa helpommin kysyttyä."

"Edelleen kahvihuoneessa keskustellaan työasioita, se kyllä haittaa."

"...varsinkin kun tää ei ole mitään hiljaista tilaa, että täällä vois hyvin käydä huikkaamaassa, että siihen toivoisin muutosta, että puhuttas ne työasiat mieluummin avokonttorissa kuin kahvihuoneessa."

Esimies-alaisuuteisiin yhteiskäyttötila ei työterveyshoitajien kokemusten mukaan ole juuri vaikuttanut. Lähi-esimies on paikalla kaksi kertaa viikossa ja riippuu työterveyshoitajien päivistä, ovatko he yhtä aikaa esimiehen kanssa yhteiskäyttötilassa. Osa koki, että esimiestä näkee nyt useammin ja osa taas toivoi, että esimies olisi useammin paikalla. Kaikilla oli kuitenkin tunne, että esimieheen saa edelleen hyvin yhteyden tarvittaessa ja asiat saa selvitettyä niin kuin ennenkin.

"Se et tietää millon se on paikalla, on selkeempää ja voi tarvittaessa kysyä."

"Kyllähän, jos hän olisi enemmän tässä paikan päällä niin olis kiva."

Yhteiskäyttötila ja uudet työlistat ovat vaikuttaneet monella tavalla työn hallintaan ja ajankäyttöön työterveyshoitajien kokemusten mukaan. Vastaanoton ja kirjallisen työn selkeämpi jako entiseen verrattuna on koettu positiivisena. Erityisesti AS-ajan eli asiakashallinta ajan lisääntyminen on parantanut

työn hallintaa, kun kirjallisille töille on enemmän ja pitkäkestoisemmin kerrallaan aikaa. Toisaalta taas ajoittain vastaanottoaikoja on koettu olevan niukasti kysyntään nähden. Tietyt reunaehdot työlistoille on ohjeistettu, mutta työlistoja on myös saanut muokata oman tarpeen ja asiakasprofiilin mukaisesti, mikä on koettu hyvänä asiana ja moni on muutoksia tehnytkin.

"Nyt on selkeästi se 3 tai 4 tuntia aikaa tehdä kirjallista työtä ja siinä ei välillä tarvitse sitten niitä kasata pois tai sitten asiakas ei voi tulla siihen väliin."

"Päivät, vaikka täällä avokonttorissakin tehdään ihan töitä, niin silti on huomattavasti rennompia, että kun ne kirjalliset on joko aamu- tai iltapäivässä ja asiakkaista vaan jommin kummin."

Myös haasteita on koettu työn hallinnan ja ajankäytön kannalta. Erityisesti siirtymisille ja puheluille ohjeistetut 10 minuutin ajat on koettu liian lyhyinä. Tämän lisäksi vastaanottojen venyminen ajoittain luo paineita aikataulussa pysymiselle. Työn hallinnan näkökulmasta osa kokee ajoittain haasteellisena käyttää työajan yhteiskäyttötilassa niin kuin on etukäteen suunnitellut. Työn suunnittelu on koettu ajoittain haasteellisempänä, koska yhteiskäyttötilassa ei voi tehdä kaikkia asioita ja vastaanottohuonetta ei aina ole käytössä. Tietotekniset ongelmat ovat vaikuttaneet negatiivisesti työn ja ajankäytön hallintaan.

"Ajankäyttöä huoneesta pois siirtyessä joutuu todella vahtimaan, että joutuu pois ennen kuin seuraava on tulossa."

"Välillä työlista on ihan pätevä, mut kun on hektistä, tuntuu että tarvitsisi enemmän väli-aikoja."

Työvälineiden osalta tietotekniset ongelmat ovat vaikuttaneet työterveyshoitajien työn sujuvuuteen merkittävästi. Yhteiskäyttötilaan siirtymisen myötä työterveyshoitajat saivat käyttöönsä henkilökohtaiset kannettavat, joita käytetään sekä yhteiskäyttötilassa että vastaanottohuoneissa. Kannettavien toiminnan epävarmuus, ongelmat yhteyksissä ja tulostimissa ovat vaikeuttaneet työskentelyä erityisesti yhteiskäyttötilaan siirtymisen alkuvaiheessa. Kannettavat eivät välttämättä toimi kaikissa yhteiskäyttötilan työpisteissä. Osalla kannettavat tietokoneet toimivat yhteiskäyttötilassa, mutta ei vastaanottohuoneessa. Tällä hetkellä ongelmat on tiedostettu ja niitä on pyritty ratkaisemaan, mutta edelleen ongelmia on ajoittain. Osaan työhuoneista on palautettu pöytäkoneet, jotta tietokoneen toimiminen vastaanottotyössä pystytään turvaamaan.

"...on kyllä jaksaminen ollut ihan äärirajoilla tuon takia."

"Nämä mitkä on hankittu telakat ja läppärit tänne, siinä ei olla osattu ottaa huomioon sitä, että millaiseen käyttöön tulevat, kun vaihdellaan koko ajan eri paikkoihin."

Lähes kaikki haastateltavat kokivat, että työrauha on huonontunut yhteiskäyttötilaan siirtymisen jälkeen. Erityisesti keskittymistä vaativien kirjallisten töiden tekeminen, kuten työpaikkaselvitysraporttien laatiminen, on ollut jonkin verran haasteellisempaa, kun keskeytyksiä ja hälinää on enemmän kuin omassa työhuoneessa. Osa koki myös puheluiden soittamisen yhteiskäyttötilassa häiritseväksi. Ajoittain koettiin haasteelliseksi tiedostaa, milloin on oikea ajankohta keskeyttää muita mm. kysymyksillä, niin ettei toisten työrauha häiriintyisi. Toisaalta osa taas koki, että saa hyvin työrauhan yhteiskäyttötilassa. Keskittymisen helpottamiseksi osa on käyttänyt kuulokkeita, siirtynyt neuvottelutilaan tai ilmaissut muille yhteiskäyttötilassa oleville, ettei saa häiritä.

”Kaipaa kuitenkin tiettyä rauhaa, huomaa että tuossa ei ihan samalla asiat etene kuin omassa huoneessa.”

”Mä osaan keskittyä et silloin en kuule ulkopuolista hälinää, eikä mua haittaakaan se, kun tuo nyt ei olekaan mitään hiljasta tilaa niin siellä saa rupertella.”

Työmotivaation ja työtyytyväisyyden koettiin kasvaneen selkeämpien työpäivien ansiosta. Työnteko yhteiskäyttötilassa koettiin rennompana kuin omassa työhuoneessa, osin lisääntyneen sosiaalisen vuorovaikutuksen ansiosta. Asiakastyön jakaantuminen useammalle päivälle koettiin keventäneen työpäiviä ja lisänneen työtyytyväisyyttä. Toisaalta taas mm. siirtyminen paikasta toiseen ja ongelmat tietokoneissa on koettu työmotivaatiota laskevaksi tekijäksi. Aikataulussa pysyminen luo osalle paineita ja vaatii jatkuvaa stressin hallintaa.

”Niin ehkä se luo semmosta tyytyväisyyttä siihen tekemiseen, kun se on jäsennelty selkeemmin se työaika, et miten käytetään.”

”On aina tosi kiva tulla siihen työskentelemään ja jotenkin rennompaa kuin vain omassa huoneessa.”

”Kyllä tietyllä tavalla pitää aikataulussa pysymistä miettiä, stressin hallintaa saa tehdä koko ajan.”

Työn tuloksellisuuteen ei yhteiskäyttötilaan siirtymisen ole merkittävästi koettu vaikuttaneen. Tulostavoitteisiin koettiin pääsevän niin kuin ennenkin. Työterveyshoitajien provisio-palkkausjärjestelmä muuttui suunnilleen yhtä aika yhteiskäyttötilaan siirtymisen kanssa, jolloin entiseen ei voida suoraan verrata. Osa koki reaaliaikaisen laskutuksen helpottuneen, kun asiat saa tehtyä varmemmin kerralla loppuun saakka lisääntyneen asiakashallinta- eli AS-ajan ansiosta. Toisaalta taas tietotekniset ongelmat ovat vaikuttaneet päinvastoin; asioita jää kesken tai ei aina saa tehtyä niin kuin oli suunnitellut ja siten jäävät myös helpommin laskuttamatta.

”Laskutusta tukevampaa toimintaa. Et oikeesti käyttää enemmän AS-aikaa et saa asiat tehtyä kerralla.”

"Kyllähän se on vaikuttanut, kun hommia et saa loppuun asti tehtyä sille varatulla ajalla."

Työterveyshoitajat kokivat yhteiskäyttötilaan siirtymisen vaikuttaneen monella tavalla positiivisesti työhön. Tärkeimmiksi asioiksi nousivat työkavereiden näkeminen ja kollegiaalinen tuki, työpäivien selkeämpi jakautuminen asiakashallinta- ja vastaanottoaikojen osalta sekä moniammatillisen vuorovai-
kutuksen ja yhteistyön lisääntyminen. Myös negatiivisia tekijöitä muutoksessa koettiin olevan. Eniten negatiivisesti työhön vaikuttaneet tekijät koettiin olevan ongelmat tietokoneissa ja yhteyksissä, työ-
rauhan heikentyminen ja työlistan ajoittainen joustamattomuus sekä liian lyhyet ajat siirtymisille ja
puheluille.

"Tuossa tulee sitä moniammatillista työtä enemmän mitä aiemmin on ollut."

*"Siirtyminen AS-ajasta V-aikoihin ja puhelinaikoihin, se on aika tiukka et ei vastaanotot
pitkity. Vaikkakin täällä esimies on ollut joustava, mut valtakunnassa se on niin sovittu."*

Pääosin työterveyshoitajat kokivat, että yhteiskäyttötila on parempi kuin entinen työympäristö. Osa näki siinä sekä hyviä, että vielä kehitettäviäkin asioita.

"Mutta en ehkä palais täysin siihen vanhaan, kyllä tässä kuitenkin on enemmän niitä hyviä puolia."

TAULUKKO 2. Yhteiskäyttötilaan siirtymisen vaikutukset työterveyshoitajien työhön

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>Tilana toimiva ja viihtyisä. Paremmat neuvottelutilat.</p> <p>Ergonomia on parantunut. Sähköpöydät ovat hyvät.</p> <p>Helppo kysyä, konsultoida ja infota asioita. Yhteistyö lisääntynyt. Yhteiskäyttötilassa enimmäkseen työterveyshoitajia. Muita ammattilaisia yhteiskäyttötilassa vähäisesti.</p> <p>Tiimipalavereit pidetään entiseen tapaan. Tiimityötä tehdään edelleen eniten tiimipalavereissa.</p> <p>Vaikuttanut positiivisesti työilmapiiiriin.</p>	<p>Fyysinen työympäristö monipuolistunut ja vastaa paremmin työn tarpeisiin.</p> <p>Työergonomia on parantunut.</p> <p>Moniammatillinen yhteistyö lisääntynyt ja helpottunut arjessa.</p> <p>Eri ammattiryhmien vähäinen työskentely yhteiskäyttötilassa haaste moniammatillisuuden toteutumiselle.</p> <p>Tiimipalaveri-käytäntö on pysynyt samana.</p> <p>Työilmapiiiri on parantunut sekä yhteisöllisyys ja kaikenlainen vuorovaikutus ovat lisääntyneet.</p>	<p>Yhteiskäyttötilaan siirtymisen vaikutukset työterveyshoitajien työhön</p>

<p>Keskustelua ja vertaistukea enemmän. Työkavereita näkee enemmän. Yhteisöllisyys lisääntynyt. Työ on sosiaalisempaa. Kahvihuoneessa keskustellaan edelleen työasioita.</p> <p>Lähiesimiestä näkee useammin. Läsnäolopäivät selkeämmin tiedossa. Ei merkittävää vaikutusta.</p> <p>Helpottanut työn hallintaa. Selkeämpi jako kirjallisessa ja vastaanottotyössä AS-aikaa enemmän ja yhteisemmin. Kirjallisiin töihin voi keskittyä paremmin.</p> <p>Uusissa tylistapohjissa ajat liian lyhyitä mm. soittojen ja siirtymien osalta. Vastaanottojen venyminen haasteena aikataulussa pysymiselle. Ei aina saa tehtyä sitä, mitä oli suunnitellut. Ajoittain työlistä joustamaton.</p> <p>Kannettava toiminut yhteiskäyttötilassa, mutta ei työhuoneessa. Kannettavien tietokoneiden toimimattomuus vaikuttanut jaksamiseen ja työn sujuvuuteen. Kannettavat eivät toimi kaikissa työpisteissä. Tietokone-ongelmien takia työaika mennyt hukkaan.</p> <p>Työrauhan kanssa ei ole ollut ongelmia. Välillä työ keskeytyy koko ajan. Puheluiden soittaminen yhteiskäyttötilassa häiritsee. Yhteiskäyttötila on välillä rauhaton.</p>	<p>Kahvihuonekeskusteluihin ei ole ollut suurta vaikutusta.</p> <p>Lähiesimiehen läsnäolo hieman lisääntynyt ja tavoitettavuus alaisille selkeämpää.</p> <p>Työn hallinta parantunut asiakashallinta eli AS-ajan lisääntymisen ja selkeämmin jaoteltujen työpäivien vuoksi.</p> <p>Ajankäytölliset haasteet hieman lisääntyneet liian lyhyiden puhelinten ja siirtymäaikojen vuoksi.</p> <p>Tietokoneiden toimimattomuus ja yhteysongelmat tuoneet merkittäviä haasteita työn sujuvuuteen.</p> <p>Työrauha pääosin koettuna huonontunut.</p>	
--	--	--

<p>Työ keskeytyy useammin kuin omassa työhuoneessa. Työmotivaatio ja -tyytyväisyys ovat parantuneet muutoksen myötä Työpäivät tuntuvat kevyemmillä. Työkavereiden näkeminen ja vuorovaikutus tehneet työpäivistä rennompia.</p> <p>Ärsyttävää se siirtyminen paikasta toiseen ja koneongelmat. Aikataulussa pysyminen stressaa.</p> <p>Tulostavoitteeseen pääsee samalla tavalla kuin ennenkin. Laskutusta tukee se, että nyt saa paremmin tehtyä kirjalliset työt loppuun kerralla ja myös laskutettua samalla. AS-ajan lisääntyminen tukee laskutusta. Ongelmat koneissa vaikeuttaneet asioiden hoitamista ja laskutusta.</p> <p>Moniammatillinen tiimityö ja vuorovaikutus enemmän jokapäiväisessä työssä. AS- ja V-aikojen parempi ja selkeämpi jako. Kollegiaalinen ja moniammatillinen tuki lisääntynyt. Kollegojen näkeminen. AS-aika lisääntynyt. Työn jakautuminen tasaisemmin päville ja sitä myötä työn keventyminen.</p> <p>Ongelmat tietokoneissa ja yhteyksissä Työrauha huonontunut Joustamattomuus työlistapohjissa V-aikojen suhteen Ajankäyttö haasteellisempaa Liian lyhyet ajat siirtymiselle AS-ajoista V-aikoihin ja PUH-aikoihin.</p>	<p>Sosiaalisuuden lisääntyminen ja työpäivien koettu keventyminen ovat parantaneet työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä.</p> <p>Siirtymiset, ajoittain tiukka aikataulu ja tietokoneongelmat laskeneet työtyytyväisyyttä.</p> <p>Asiakashallinta eli AS-ajan lisääntyminen on tukenut laskutusta ja tulostavoitteiden saavuttaminen on pysynyt ennallaan.</p> <p>Tietotekniset ongelmat vaikeuttaneet asioiden hoitamista ja reaaliaikaista laskuttamista.</p> <p>Eniten positiivisesti työhön vaikuttaneet tekijät: työkavereiden näkeminen ja kollegiaalinen tuki, työpäivien selkeämpi jakautuminen asiakashallinta- ja vastaanottoaikojen osalta sekä moniammatillisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön lisääntyminen.</p> <p>Eniten negatiivisesti työhön vaikuttaneet tekijät: ongelmat tietokoneissa ja yhteyksissä, työrauhan heikentyminen ja työlistan ajoittainen joustamattomuus sekä liian lyhyet ajat siirtymisille ja puheluille.</p>	
--	--	--

7.2 Työterveyshoitajien kehittämisehdotukset yhteiskäyttötilaan liittyen

Työterveyshoitajat nostivat esille joitakin kehittämisehdotuksia, joilla voisi parantaa ja kehittää työympäristöä ja työskentelyä yhteiskäyttötilassa.

Työrauhan edistäminen koettiin tärkeänä kehittämiskohteena. Keinoiksi ehdotettiin yhteisten pelisääntöjen luominen yhteiskäyttötilaan, joissa sovittaisiin yleiset käyttäytymisen säännöt niin, että työrauha olisi huomioitu. Lisäksi puhelut toivottiin soitettavaksi työhuoneessa tai puhelinkopeissa.

”Miten saadaan työrauha pysymään mahdollisimman hyvällä tasolla silleen et se tukis yksilöllisesti erilaisia ihmisiä.”

Toisena kehittämiskohteena nähtiin työlistojen joustavuuden lisääminen tarpeen mukaan siirtymä- ja puhelinaikojen pidentämisellä ja yhteiskäyttötila ajan lisäämisellä. Työlistojen rakenteelle on luotu valtakunnalliset reunaehdot, mutta muokkaaminen on ollut mahdollista esimiehen luvalla ja lähes kaikki työterveyshoitajat ovat tehneetkin muutoksia. Kuitenkin tietyt tekijät asettavat rajoituksia esim. vastaanottoaikojen lisäämiselle, mikäli työhuonetta ei ole käytössä.

”Toivoisi joustavuutta, et olis aina joku tyhjä vastaanottohuone, jos tulee tarvetta yhteiskäyttötilassa ollessa.”

Osa työterveyshoitajista koki, ettei moniammatillisuus toteudu yhteiskäyttötilassa niin kuin on ollut tavoitteena. Muiden ammattiryhmien kuin työterveyshoitajien työskentely yhteiskäyttötilassa on vähäistä, joka asettaa haasteita moniammatillisen yhteistyön toteutumiselle. Tämän parantamiseksi kehittämiskohteena on lisätä muiden ammattiryhmien työskentelyä yhteiskäyttötilassa.

”Moniammatillisuuden osalta tilaa ei minun mielestä hyödynnetä siihen tarkoitukseen kuin mihin se on tarkoitettu, että miten sitä moniammatillisuutta voisi vielä paremmin toteuttaa.”

Fyysisen työympäristön osalta yhteiskäyttötilan kehityskohteena nähtiin mm. ergonomia. Työterveyshoitajat kokivat ergonomian parantuneen sähköpöytien ansiosta, mutta osa kaipasi myös erilaisia työtuoleja, jumppapalloja ja seisontamattoja täydentämään hyvää ergonomiaa ja ne voisivat olla kaikkien yhteiskäytössä. Lisäksi toivottiin erilaisia hiiriä, kuten rullahiiriä tai pystyhiiriä, tavallisten hiirien rinnalle. Haastatteluissa nousi myös esille, ettei yhteiskäyttötilassa ole käsienvpesupistettä tai peiliä, mikä koettiin puutteena.

”Sit on ne työvälineet siinä tilassa et sais monipuolisempia työtuoleja, palloja, seisontamattoja tms. Se tukis ergonomiaa ja työhyvinvointia.”

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>Työrauhan parantaminen. Yhteiset pelisäännöt käyttäytymiselle. Soittoaikojen hoitaminen työhuoneessa tai puhelinkopissa.</p> <p>Yhteiskäyttötila-ajan lisääminen; yksi kokonainen pvä tai joka pvä puolet. Työlistoihin enemmän väljyyttä. Siirtymä- ja puhelinaikojen pidentäminen.</p> <p>Moniammatillisuuden parempi hyödyntäminen yhteiskäyttötilassa. Lääkäreiden, työterveyspsykologien ja työfysioterapeuttien työskentelyn lisääminen yhteiskäyttötilassa.</p> <p>Erilaisia työtuoleja, palloja ja sesontamattoja ergonomian parantamiseksi. Vaihtoehtoisia hiiriä käyttöön.</p> <p>Tarve käsienpesupisteelle ja peilille.</p>	<p>Yhteiskäyttötilan työrauhan edistäminen yhteisten pelisääntöjen luomisella ja puheluiden siirtämisellä työhuoneeseen tai puhelinkoppiin.</p> <p>Työlistojen joustavuuden lisääminen tarpeen mukaan siirtymä- ja puhelinaikojen pidentämisellä ja yhteiskäyttötila-ajan lisäämisellä.</p> <p>Moniammatillisen timityön edellytysten parantaminen lisäämällä muiden ammattiryhmien työskentelyä yhteiskäyttötilassa.</p> <p>Monipuolisemmat työtuolit, seisontamatot ja hiiret tukisivat ergonomiaa ja työhyvinvointia yhteiskäyttötilassa.</p> <p>Käsienpesupiste ja peili täydentämään fyysisen työtilan puitteita.</p>	<p>Työterveyshoitajien kehittämisehdotukset yhteiskäyttötilaan liittyen</p>

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyttä voidaan tarkastella Kylmä ym. (2003) mukaan ainakin neljästä eri näkökulmasta. Ensinnäkin tulee arvioida tutkimusaiheen eettistä oikeutusta. Toiseksi on arvioitava tutkimukseen osallistuvien haavoittuvuutta ja sitä, miten arkaluonteisena tutkimusaihe näyttäytyy. Kolmanneksi tulee pohtia eettiseltä kannalta tutkimuksen menetelmällisiä valintoja. Neljänneksi on tärkeää arvioida tutkijan ja tutkimukseen osallistuvien suhdetta tutkimuksen eri vaiheissa; aineistonkeruussa, analyysissä ja raportoinnissa. ”Keskeisiä eettisiä periaatteita ovat itsemäärääminen, hyvän tekeminen, vahingon tuottamisen välttäminen ja oikeudenmukaisuus.”

Valitsin opinnäytetyöni aiheen oman mielenkiintoni ja sen työelämälähtöisyyden perusteella. Aihe on tärkeä, koska sen avulla saadaan palautetta, jota voidaan hyödyntää laajemmin yhteiskäyttötilojen kehittämiseen. Aiheesta löytyi vähäisesti tai rajoitetusti aiempaa tietoa, mikä perustelee eettisesti aihealueen tutkimusta ja laadullista menetelmää. Tutkimusaihe ei ole erityisen arkaluonteinen, kuitenkin henkilökohtaisia kokemuksia selvitettäessä pyrin olemaan mahdollisimman hienotunteinen aineistonkeruuvaiheessa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Ennen tutkimuksen aloittamista haettiin tutkimuslupaa Terveystalon yksikön johdolta, jonka yhteydessä esiteltiin tutkimussuunnitelma tiivistetysti (Liite 1). Tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluina Skype-yhteyden välityksellä. Jokaiselta haastattelavalta pyydettiin suullinen suostumus haastatteluun osallistumisesta. Painotin myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta erityisesti haastateltavia rekrytoitaessa ja vielä haastattelutilanteessa. Haastateltaville myös infottiin etukäteen lähetetyssä haastattelukutsussa (Liite 2) selkeästi, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja muuta tietoa tutkimuksen toteuttamisesta, niin kuin on eettisesti perusteltua (Sarajärvi ym. 2017.) Tutkimuksen aineisto on käsitelty luottamuksellisesti ja tietosuoja huomioiden. Haastateltavien henkilöllisyys ei ole paljastunut missään vaiheessa tutkimusraporttia. Alkuperäistä tutkimusaineistoa olen säilyttänyt omalla salasanasuojatulla tietokoneellani koko tutkimusprosessin ajan.

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta on myös tärkeää tarkastella tutkijan tietoisuutta omista lähtökohdistaan tutkijana sekä arviota siitä, miten hän vaikuttaa tutkijana aineistoon ja eri tutkimusprosessin vaiheisiin. Tämä tarkoittaa reflektiivisyyttä (Malterud 2001.) Oma taustani työterveyshoitajana tutkimukseni kohdeorganisaatiossa vaikutti opinnäytetyöni aiheen valintaan sekä sen rajaukseen. Aineistonkeruuvaiheessa haastattelin kollegoitani, jolloin jouduin keskittymään siihen, että toimin työkaverin sijaan tutkijan roolissa ja suhtaudun haastateltavien kertomaan neutraalisti. Kohdeorganisaatio on minulle hyvin tuttu, mutta yhteiskäyttötilasta minulla ei ole henkilökohtaista kokemusta, jonka vuoksi koin pystyväni tarkastelemaan tutkimusaineistoa objektiivisesti. Kuitenkin uskon, että oma persoonani ja ennakko-oletukseni ovat voineet muovata tutkimustuloksia. (Aira 2005.)

Tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuus sekä sen osoittaminen on korostettava seikka laadullisen tutkimuksen yleisissä luotettavuuskriteereissä (Kuula 2015.) Tutkimuksen uskottavuutta lisäävät Kuulan (2015) mukaan mm. se, että tutkija on ollut riittävän pitkään tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa sekä vuoropuhelut tutkijakollegojen ja tutkimukseen osallistuvien kanssa. Tutkimusprosessini kesti noin puoli vuotta, aiheen hahmotelmasta valmistumiseen. Koin tämän ajanjakson riittävänä tutkimuksen eri vaiheiden työstämiselle ja huolelliselle dokumentoinnille. Esteellisyyteni osallistua opinnäytetyöseminaareihin ja sitä myötä keskustelujen vähäisyys tutkijakollegojen kanssa voi olla tutkimukseni luotettavuutta heikentävä tekijä. Sen sijaan olen kuitenkin käynyt lukuisia keskusteluja kohdeorganisaation yhteyshenkilön ja tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kanssa, mikä on auttanut ohjaamaan tutkimusprosessia. Lisäksi olen saanut kommentteja ja objektiivisen näkökulman tutkimuksestani puolisoiltani, joka on tukenut minua tutkimusprosessissani alusta asti.

Tutkimukseni luotettavuutta lisäävät sen rehellinen, huolellinen ja tarkka raportointi, mikä noudattaa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksen vahvistettavuus. Tutkimuksen toteuttaminen -luvussa on avattu tutkimusprosessin eteneminen, niin että toinen tutkija tai muu ulkopuolinen henkilö voi seurata prosessin kulkua. (Kuula 2015.) Lähdeviitteet on merkitty Savonian virallisen ohjeen mukaan. (Savonia 2018.) Lähteitä haettiin PubMed ja Google Scholar -tietokannoista, Savonian Finna-hakupalvelusta sekä viime aikaisten aiheeseen liittyvien tutkimusten lähdeluetteloista. Hakusanoina käytettiin mm. monitilatoimisto, workplace ja multipurpose office. Käytettäviksi lähteiksi hyväksyttiin pääasiallisesti tieteelliset julkaisut ja artikkelit, tutkimukset, tietokirjallisuutta sekä yhden väitöskirjatutkimuksen ja pro gradu -tutkielman.

8.2 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työterveyshoitajien kokemuksia yhteiskäyttötilan tuomista vaikutuksista työhön. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa ja työterveyshoitajien kehittämisehdotuksia yhteiskäyttötilassa työskentelystä. Monitilatoimistoihin kohdistuvissa aiemmissa tutkimuksissa on yleensä seurattu monitilatoimistoon siirtymisen vaikutuksia mm. henkilöstön työhön ja hyvinvointiin mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevissä organisaatioissa, mutta terveydenhuollon organisaatioiden osalta tutkimusta ei juurikaan vielä löydy. Monitilatoimistoihin liittyvä tutkimus ja yksittäisten tutkimustulosten yleistäminen on haasteellista, koska mm. työn sisältö ja monitilatoimistojen monimuotoisuus vaikuttavat siihen, että kokemus monitilatoimistoissa työskentelystä muodostuu erilaiseksi näistä johtuvien erojen vuoksi. (Haapakangas 2014.)

Yhteiskäyttötilan hyödyntäminen -projekti kohdistui Kuopion Bioteknian toimipisteeseen. Projektin tuloksena työterveyshoitajilla on käytössään kuusi työhuonetta, jotka ovat varustukseltaan samanlaisia. Työterveyshoitaja on työhuoneessa yhden kokonaisen työpäivän viikossa, muut työpäivät on suunniteltu puoliksi vastaanottohuoneeseen ja yhteiskäyttötilaan. Lisäksi käytössä on uusittu yhdenmukainen työlista, joka on suunniteltu työhuoneeseen ja yhteiskäyttötilaan. Tutkimuksen toteuttamishetkellä työterveyshoitajat ovat työskennelleet yhteiskäyttötilassa noin vuoden ajan.

Yhteiskäyttötilaan siirtymisen vaikutukset työterveyshoitajien työhön

Tutkimukseni osoitti, että yhteiskäyttötila on vaikuttanut työterveyshoitajien työhön kokonaisvaltaisesti ja yksilöiden välillä ilmeni myös eroja siinä, miten muutosten koettiin vaikuttaneen omaan työhön, kuten myös aiemmissa monitilatoimistoihin kohdistuvissa tutkimuksissa on käynyt ilmi. (McElroy ym. 2010.) Muutoksia on tullut fyysisen ja sosiaalisen työympäristön kautta sekä myös käytännön työn tekemiseen.

Fyysinen työympäristö luo puitteet työn tekemiselle ja työtilojen tulee vastata moninaisiin tarpeisiin sekä organisaation toiminnan, että tilan käyttäjän näkökulmasta. (Mitronen ym. 2015; Ruohomäki ym. 2014.) Yhteiskäyttötilaan siirtymisen jälkeen työterveyshoitajat ovat olleet pääosin tyytyväisiä uuteen fyysiseen työympäristöön, joka on yhteiskäyttötilan, tiimitilojen ja työhuoneiden yhdistelmä. Fyysisen työympäristön koettiin parantuneen erityisesti ergonomian osalta, koska sähköpöydät ovat mahdollistaneet yksilöllisemmän työpisteen. Voordt (2004) osoitti tutkimuksessaan, että fyysisen työympäristön osalta mahdollisuus säätää työympäristön valaistusta tai lämpötilaa yleensä puuttuu, mikä voidaan kokea negatiivisena. Myös ahtaus ja tilan puute ovat aiempien tutkimusten perusteella havaittuja haasteita monitilatoimistoissa. (Bosch-Sijtsema ym. 2010; McElroy ym. 2010.) Omassa tutkimuksessani tämä ei tullut korostetusti esille, mutta osa mainitsi ajoittain liian alhaisen lämpötilan vaikuttaneen lievästi työviihtyvyyteen yhteiskäyttötilassa. Yhteiskäyttötilassa työskentelee pääsääntöisesti korkeintaan muutamia henkilöitä kerrallaan, joten kokemuksia tilan ahtaudesta ei tullut esille.

Yhteiskäyttötila on tutkimukseni mukaan tuonut suotuisia muutoksia työterveyshoitajien sosiaaliseen työympäristöön. Moniammatillisuus, yhteisöllisyys ja sosiaalinen vuorovaikutus kollegojen kanssa on lisääntynyt, myös työilmapiiriin sillä on nähty olevan positiivinen vaikutus. Yhteiskäyttötilassa työskentely koettiin rennompana ja työkavereiden näkeminen on lisääntynyt. Myös Ruohomäen ym. (2017) tulosten mukaan työympäristömuutos monitilatoimistoon kohensi yhteisöllisyyttä ja paransi yhteistyön mahdollisuuksia. Sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntyminen nousi samoin esille Voordtin (2004) ja McElroyn ym. (2010) tutkimuksissa. Toisaalta tutkimuksessa kävi ilmi, että moniammatillisen tiimityön tehokkaan toteutumisen kannalta on haasteellista se, että yhteiskäyttötilassa työskentelee liian vähän muita ammattiryhmiä työterveyshoitajien lisäksi. Tämän ajateltiin olevan osasyynä sille, että työasioista keskustellaan edelleen liikaa kahvihuoneessa, yhteiskäyttötilan sijasta.

Johtamiseen ja esimies-alaisuuteisiin yhteiskäyttötilaan siirtyminen ei tutkimukseni mukaan ole juuri vaikuttanut. Positiivisena asiana ilmeni, että esimiehen tavoitettavuus ja läsnäolopäivät ovat työterveyshoitajilla paremmin tiedossa. Osa koki esimiehen läsnäolon lisääntyneen, osa taas toivoi näkevänsä esimiestä useammin.

Koroman ja Ruohomäen (2011) mukaan monitilatoimistossa työskentely edellyttää työntekijältä enemmän työn suunnittelua sekä organisointia ja työtilan vaihtaminen aiheuttaa katkoksia työskentelyyn. Tutkimukseni osoitti, että kokemukset yhteiskäyttötilan ja uusien työlistojen vaikutuksista työn hallintaan on koettu monella tavalla. Positiivisena asiana nähtiin selkeämpi jako vastaanoton ja kirjallisen

työn osalta sekä paremmat aikaresurssit kirjallisten töiden tekemiseen. Haasteina ilmeni lyhyenä koettut ajat siirtymisille ja puheluille, mikä luo ajoittain painetta pysyä aikatauluissa. Myös suunnitelmallinen työskentely yhteiskäyttötilassa on ajoittain ongelmallista mm. tietoteknisten häiriöiden tai keskitymisvaikeuksien vuoksi.

Yhteiskäyttötila-projektin myötä työterveyshoitajien työvälineet päivittyivät niin, että jokainen sai käyttöönsä oman kannettavan tietokoneen. Työterveyshuollon digitalisaation edetessä työterveyshoitajan työ tulee tapahtumaan yhä enemmän etäyhteyksien välityksellä (Lappi 2015), jolloin virtuaalinen työympäristö on suuressa roolissa. Työterveyshoitajien mukaan kannettavien tietokoneiden käytössä olleet ongelmat ovat heijastuneet selvästi työn sujuvuuteen. Kannettavien toiminnan epävarmuus, ongelmat yhteyksissä ja tulostimissa ovat vaikeuttaneet työskentelyä erityisesti yhteiskäyttötilaan siirtymisen alkuvaiheessa. Tällä hetkellä ongelmat ovat kuitenkin tiedostettu ja niitä on pyritty ratkaisemaan. Kuitenkin ongelma aiheuttaa ajoittain edelleen ylimääräisiä haasteita työterveyshoitajien työhön. Kun työtä tehdään verkossa asiakkaiden ja kollegoiden kanssa, tällöin toimivat yhteydet, järjestelmät ja työvälineet ovat välttämättömiä. (Mitronen ym. 2015.)

Työrauhan koettiin lähes yksimielisesti huonontuneen yhteiskäyttötilaan siirtymisen jälkeen. Yhteiskäyttötila koettiin usein rauhattomaksi ympäristöksi keskittymistä vaativissa työtehtävissä. Työrauhaa huononsivat erityisesti tilassa soitetut puhelut ja muu taustahälinä. Ajoittain koettiin myös haasteellisenä tiedostaa, milloin on oikea ajankohta keskeyttää muita mm. kysymyksillä, niin ettei toisten työrauha häiriintyisi. Pieni osa taas koki saavansa hyvin työrauhan yhteiskäyttötilassa. Oman työrauhan parantamisessa keinoina on ollut mm. kuulokkeiden käyttäminen, tiimitilaan siirtyminen tai suora ilmaiseminen muille yhteiskäyttötilassa oleville, ettei saa häiritä. Työrauhan huonontuminen, hankaluus keskittyä ja meluisa työympäristö nousevat usein esille monitilatoimistojen huonoina puolina. Myös työtilan yksityisyys koetaan vähäisenä. (McElroy ym. 2010; Voordt 2010; Ruohomäki 2017.) Vaikka monitilatoimistojen yhteydessä on usein myös yksintyöskentelyyn tarkoitettuja tiloja, voi työtilan vaihtaminen myös haitata keskittymistä. (Haapakangas 2014.)

Tutkimukseni osoitti, että työmotivaatio ja työtyytyväisyys on koettu pääosin parempana yhteiskäyttötilaan siirtymisen jälkeen. Tähän vaikuttivat mm. päivien keventyminen asiakastyön tasapainoisemman jakaantumisen myötä sekä työnteon rentous ja sosiaalinen vuorovaikutus yhteiskäyttötilassa. Siirtymiset paikasta toiseen, paineet aikataulussa pysymisestä ja tietotekniset ongelmat koettiin työtyytyväisyyttä laskevin tekijöinä. Bodin Danielsson ym. (2008) mukaan hyvinvointi ja työtyytyväisyys voivat näyttäytyä erilaisina toimistotyyppin mukaan. Työtyytyväisyys koettiin parhaimpana avotoimistoissa, monitilatoimistoissa ja jaetuissa työhuoneissa. Alhaisin työtyytyväisyys oli ns. yhdistelmätoimistoissa ja keskikokoisissa avotoimistoissa työskentelevillä.

Työterveyshoitajat kokivat työn tuloksellisuuden ja tulostavoitteisiin pääsemisen olevan lähes samalla tasolla kuin ennen yhteiskäyttötilaa. Tulostavoitteisiin pääsyä tuki reaaliaikaisen laskutuksen helpottuminen AS-ajan lisääntymisen myötä. Haasteina nähtiin mm. tietoteknisten ongelmien vaikutukset siihen, että asioita jää kesken tai työt eivät toteudu suunnitelman mukaan, jolloin jäivät myös helpommin laskuttamatta.

Monitilatoimistot on useissa tutkimuksissa koettu hyviksi ratkaisuiksi, mutta tehtyjen tutkimusten tulokset ovat myös usein osittain ristiriitaisia. Aiemman tutkimuksen mukaan monitilatoimistot näyttäsivät tukevan mm. sosiaalista vuorovaikutusta, mutta voivat olla myös rauhattomia työympäristöjä. (Bosch-Sijtsema ym. 2010.) Pääosin työterveyshoitajat kokivat yhteiskäyttötilan parempana ratkaisuna kuin entisen työympäristön, kuitenkin siinä nähtiin vielä kehitettäviäkin asioita. Positiivisimpina tekijöinä nousivat esille työkavereiden näkeminen ja kollegiaalinen tuki, työpäivien selkeämpi jakautuminen asiakashallinta- ja vastaanottoaikojen osalta sekä moniammatillisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön lisääntyminen. Eniten negatiivisesti työhön vaikuttaneet tekijät koettiin olevan ongelmat tietokoneissa ja yhteyksissä, työrauhan heikentyminen ja työlistan ajoittainen joustamattomuus sekä liian lyhyet ajat siirtymisille ja puheluille.

Työterveyshoitajien kehittämis ehdotukset yhteiskäyttötilaan liittyen

Tutkimuksessani työterveyshoitajat nostivat kokemustensa pohjalta esille joitakin kehittämis ehdotuksia, joilla voisi parantaa ja kehittää työympäristöä sekä työskentelyä yhteiskäyttötilassa.

Työrauhan koettiin huonontuneen yhteiskäyttötilaan siirtymisen jälkeen. Tilanteen parantamiseksi keinoiksi ehdotettiin yhteisten pelisääntöjen luomista yhteiskäyttötilaan, joissa sovittaisiin yleiset käyttäytymisen säännöt niin, että jokaiselle turvataisiin mahdollisuus keskittyä työhön. Työrauhaa tukisi myös puheluiden soittaminen muualla kuin yhteiskäyttötilassa eli työhuoneessa tai puhelinkopeissa.

Yhteiskäyttötila-projektin osana työterveyshoitajille luotiin uudet yhtenäiset työlistapohjat, joiden rakenteelle on luotu valtakunnalliset reunaehdot. Muokkaaminen on ollut mahdollista esimiehen luvalla ja lähes kaikki työterveyshoitajat ovat tehneetkin muutoksia. Kuitenkin tietyt tekijät asettavat rajoituksia esim. vastaanottoaikojen lisäämiselle, mikäli työhuonetta ei ole käytössä. Tämän pohjalta kehittämiskohteena nähtiin työlistojen joustavuuden ja yksilöllisyyden lisääminen tarpeen mukaan, mm. siirtymä- ja puhelinaikojen pidentämisellä ja lisäämällä yhteiskäyttötilassa työskentelyä.

Vaikka moniammatillisuuden koettiin lisääntyneen ja helpottuneen yhteiskäyttötilan myötä, se ei kuitenkaan vielä toteudu niin hyvin kuin mitkä edellytykset tila sille antaisi. Muiden ammattiryhmien kuin työterveyshoitajien työskentely yhteiskäyttötilassa on vähäistä, joka asettaa haasteita moniammatillisen yhteistyön toteutumiselle. Tehokkaamman moniammatillisen yhteistyön toteutumiseksi työterveyshoitajien esiin tuomana kehittämiskohteena on lisätä muiden ammattiryhmien työskentelyä yhteiskäyttötilassa.

Fyysisen työympäristöön oltiin kokonaisuutena tyytyväisiä. Kuitenkin esille nousi muutamia tekijöitä, joilla puitteita voisi vielä parantaa. Ergonomian koettiin parantuneen sähköpöytien ansiosta, mutta osa kaipasi vielä lisäksi kaikkien yhteiskäyttöön erilaisia työtuoleja, jumppapalloja ja seisontamattoa täydentämään hyvää ergonomiaa. Lisäksi toivottiin erilaisia hiiriä, kuten rullahiiriä tai pystyhiiriä, tavallisten hiirien rinnalle. Haastatteluissa nousi myös esille, ettei yhteiskäyttötilassa ole käsienvuotuspöytä tai peiliä, mikä nähtiin yhtenä kehittämiskohteena.

8.3 Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset

Tutkimukseni tarkoituksena on kuvata työterveyshoitajien kokemuksia yhteiskäyttötilan tuomista vaikutuksista työhön. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ja työterveyshoitajien kehittämisehdotuksia yhteiskäyttötilassa työskentelystä.

Saadut tulokset vastasivat asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja lisäsivät uutta tietoa siitä, miten monitilatoimistoihin siirtyminen voi vaikuttaa työhön terveydenhuollon asiantuntijaorganisaatiossa. Tulosten perusteella voidaan todeta, että yhteiskäyttötilaan siirtyminen on vaikuttanut työterveyshoitajien työhön hyvin monella osa-alueella ja kokonaisuudessaan se koettiin parempana kuin entinen työympäristö. Yhteiskäyttötila näyttää lisänneen työtyytyväisyyttä, yhteisöllisyyttä ja moniammatillisuutta. Työterveyshoitajien työ on muuttunut itsenäisestä vastaanottotyöstä enemmän sosiaalseksi. Negatiivisina vaikutuksina työhön nähtiin ongelmat tietokoneissa ja yhteyksissä, heikentynyt työrauha sekä työlistan liian lyhyet ajat siirtymisille ja puheluille. Yhteiskäyttötilan kehittämiskohteina työterveyshoitajat nostivat esille työrauhan edistämisen ja pelisääntöjen luomisen, työlistojen joustavuuden lisäämisen, muiden ammattiryhmien työskentelyn lisäämisen yhteiskäyttötilassa sekä fyysisen työympäristöjen puitteiden täydentämisen mm. ergonomiavälineillä ja muilla kalusteilla.

Yhteiskäyttötila-projektin tavoitteina olivat työterveyshoitajien työnhallinnan paraneminen, moniammatillisen tiimityön tehostuminen, työhuoneiden käyttöasteiden paraneminen ja ”kahvihuonekeskustelujen” siirtyminen yhteiskäyttötilaan. Näihin tavoitteisiin on ainakin osittain päästy. Yhteiskäyttötilaan siirtyminen on tehostanut tilankäyttöä ja näin ollen tuonut kustannustehokkuutta, kun työhuoneet ovat aina käytössä. Työterveyshoitajien työn hallinta on muutoksen myötä osittain parantunut. Työn hallintaa heikentävinä tekijöinä ovat olleet tietotekniset ongelmat ja työrauhan huonontuminen. Moniammatillisuus on lisääntynyt yhteiskäyttötilassa työskennellessä, mutta kuitenkin moniammatillisen tiimityön tehostuminen edellyttäisi muiden ammattilaisten ja asiantuntijoiden työskentelyn lisäämistä yhteiskäyttötilassa. Työasioita keskustellaan edelleen kahvihuoneessa, osittain siitä syystä, ettei kaikkia kollegoja tavoita yhteiskäyttötilassa. Kuitenkin yhteiskäyttötila on lisännyt kaikenlaista vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, mikä on parantanut myös työtyytyväisyyttä.

Tutkimukseni osoitti, että yhteiskäyttötilan työhön vaikuttavat tekijät muodostavat kokonaisuuden, jossa kaikki on vuorovaikutuksessa ja siten myös yksittäisen asian kehittämisellä voidaan vaikuttaa moniin kohtiin. Tietotekniset ongelmat nousivat tutkimuksessani vahvasti esille työtä hankaloittavana tekijänä. Myös työrauhan heikentyminen korostui negatiivisena tekijänä. Näiden ongelmien korjaamisella ja kehittämisellä voidaan vaikuttaa työn sujuvuuden lisäksi mm. työn tuloksellisuuteen ja työtyytyväisyyteen.

Saatuja tutkimustuloksia, erityisesti työterveyshoitajilta tulleita kehittämisehdotuksia, voidaan ja on suositeltavaa hyödyntää kohdeorganisaation yhteiskäyttötilojen kehittämisessä ja uusien yhteiskäyttötilojen suunnitteluvaiheessa. Toimivalta työympäristöltä edellytetään käyttäjälähtöisyyttä ja joustavuutta vastaamaan erilaisten yksilöiden tarpeita. Työntekijältä yhteisissä tiloissa toimiminen vaatii joustavuutta ja sosiaalisia taitoja. Yksilöllisyys ja erilaiset tarpeet ovat tärkeitä tekijöitä huomioida

uusien yhteiskäyttötilojen suunnittelussa. Työterveyshoitajan monipuolinen työnkuva asettaa tiettyjä vaatimuksia, mutta myös mahdollisuuksia työympäristölle. Kuten tutkimuksessanikin ilmeni, erilaiset persoonallisuustyyppit reagoivat eri tavalla työympäristön olosuhteisiin, etenkin työrauhan ja työn hallinnan kokemisen suhteen. Suositeltavaa on osallistaa työntekijöitä mahdollisimman paljon yhteiskäyttötilojen suunnitteluun ja huomioida tulevan käyttäjäryhmän toiveet käytettävissä olevien resurssien puitteissa.

Käyttäjälähtöisyyden ohella tilasuunnittelussa tulisi ennakoida, miten tilamuutos vaikuttaa työhön ja työyhteisöön. Organisaatioissa, joissa työ ei ole mobiilia eikä monipaikkaista, on huolehdittava siitä, että työntekijöillä on riittävät mahdollisuudet keskittyä työhönsä työpaikalla. Monitilatoimiston tulisi tarjota mm. tilojen ja toimintojen sijoittelua niin, että työrauha toteutuu sekä hyvää akustiikkaa. (Bakke ym. 2007.) Myersonin (2008) mukaan jokaisessa monitilatoimistossa tulisi olla erillinen rauhallinen ja hiljainen tila. Tärkeää on myös sopia tilojen käyttöön liittyvistä pelisäännöistä. (Haapakangas 2014.)

Yhteiskäyttötilan positiivisia vaikutuksia työhön on vielä mahdollista lisätä ja kehittää, mm. työrauhaan ja työhyvinvointiin vaikuttavien työympäristötekijöiden edistämisellä. Yhteiskäyttötila on ns. avoimen vuorovaikutuksen tilaa, jonka ei ole lähtökohtaisesti tarkoitus olla hiljainen tai keskittymistä vaativien töiden tekemiseen tarkoitettu. Tästä johtuen näkisin tärkeänä, että yhteiskäyttötilan yhteydessä olisi aina riittävästi rauhalliseen työskentelyyn tarkoitettuja ns. intensiivisen yksilötyöskentelyn tiloja saatavilla ja että, niitä rohkaistaisiin käyttämään aktiivisesti. Myös rauhallinen vetäytymistila voisi olla suositeltava lisä yhteiskäyttötilojen yhteyteen ja se tukisi työhyvinvointia antamalla mahdollisuuden lyhyelle levolle ja palautumiselle työpäivän aikana. Hyvinvointitoimiston ideologiaa voisi myös soveltaa yhteiskäyttötilaan. Kokonaisvaltaista hyvinvointia voisi edistää käytännössä esimerkiksi huoneilman parantamiseksi tuomalla viherkasveja tai fyysistä aktiivisuutta lisäämällä juoksumatto yhteiskäyttötilaan.

Julkaistuja tutkimuksia monitilatoimistojen käytettävyydestä ja varsinkin pitkäaikaisvaikutuksista on melko vähän, vaikka keskustelua on käyty viime vuosina runsaasti. Tutkimukseni kohteena olleesta yhteiskäyttötilasta oli kokemuksia noin vuoden ajalta, joka voi olla useimmille lyhyt aika sopeutua uuteen työympäristöön. Tämä saattaa vaikuttaa mm. siihen, että arviot tilan käytettävyydestä voivat olla enimmäkseen kriittisiä. Jatkotutkimusaiheena voisi olla hyödyllistä tutkia yhteiskäyttötilan pitkäaikaisvaikutuksia työhön.

LIITE 1: TUTKIMUSLUPA

Tutkimuslupahakemus

14.2.2018

Opinnäytetyön tekijä: Annika Lundgren

Koulutusohjelma/korkeakoulu: Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, Savonia ammattikorkeakoulu

Toimipiste: Kuopio

Opinnäytetyön ohjaaja: Sinikka Tuomikorpi


Liitteet: Tiivistelmä tutkimussuunnitelmasta

Tutkimusluvan myöntäminen:

- ☒ Tutkimuslupa myönnetään
☐ Tutkimuslupaa ei myönnetä

Päättäjän nimi: *AILA RAUNISHA*Paikka ja pvm: *KUOPIO 16.2.2018*

Päättäjän allekirjoitus:



TIIVISTELMÄ TUTKIMUSSUUNNITELMASTA

Tutkimuksen tekijä/ -t	Annika Lundgren	
Tutkimuksen nimi	Yhteiskäyttötilan tuoma muutos työterveyshoitajien kokemana.	
Tutkimuksen tausta	Opinnäytetyön taustalla on Kuopion Terveystalossa aloitettu projekti nimeltään: Yhteiskäyttötilan hyödyntäminen työterveyshoitajan työssä, jossa työterveyshoitajille suunniteltiin uusi työlista vastaanottohuoneeseen sekä yhteiskäyttötilaan.	
Tutkimuksen toteutus sekä tavoitteet ja tutkimusongelmat	<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työterveyshoitajien kokemuksia yhteiskäyttötilan tuomista vaikutuksista työhön. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa ja työterveyshoitajien kehittämis ehdotuksia yhteiskäyttötilassa työskentelystä.</p> <p>Tutkimusongelmat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miten yhteiskäyttötilaan siirtyminen on vaikuttanut työterveyshoitajien työhön? 2. Mitä kehittämis ehdotuksia työterveyshoitajilla on yhteiskäyttötilaan liittyen? <p>Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Tutkimus on tarkoitettu toteuttaa työterveyshoitajien yksilöhaastatteluina skype-yhteyden välityksellä. Aineisto analysoidaan sisällön analyysin avulla.</p> <p>tutkimus tallennetaan Theseus-tietokantaan.</p> <p style="text-align: right;">Valmis</p>	
Tutkimuksen aikataulu	Helmikuu – toukokuu 2018.	
Tutkimuksen rahoitus, rahoittajat ja budjetti	Opinnäytetyö ei aiheuta kustannuksia Terveystalolle.	
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä _____/_____/2018	Allekirjoitus _____ Annika Lundgren

LIITE 2: HAASTATTELUKUTSU

TIEDOTE 16.3.2018

Hyvä työterveyshoitaja!

Opiskelen Savonia ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opintoihini liittyy opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on kuvata Kuopion Terveystalon työterveyshoitajien kokemuksia yhteiskäyttötilan tuomista vaikutuksista työhön. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa ja työterveyshoitajien kehittämisehdotuksia yhteiskäyttötilassa työskentelystä.

Pyydän Sinua, yhteiskäyttötilassa työskentelevä työterveyshoitaja, osallistumaan opinnäytetyöni teemahaastatteluun. Haastattelun kesto on noin 60 min ja se toteutetaan yksilöhaastatteluna Skype-yhteyden välityksellä sinulle sopivana ajankohtana, maalisk- ja huhtikuun 2018 aikana. Haastattelun teemat annetaan sinulle etukäteen tutustuttaviksi ja haastattelu nauhoitetaan.

Osallistuminen tähän opinnäytetyöhön on täysin vapaaehtoista. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä. Opinnäytetyön raportista ei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Aineisto on ainoastaan opinnäytetyön tekijän käytössä ja se hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Otathan ystävällisesti yhteyttä allekirjoittaneeseen, niin voimme sopia sinulle sopivan haastatteluajankohdan. Jos sinulla on jotain kysyttävää opinnäytetyöhöni liittyen, vastaan mielelläni.

Ystävällisin terveisin,

Annika Lundgren
YAMK-opiskelija
Savonia ammattikorkeakoulu
annika.lundgren@edu.savonia.fi

LIITE 3: HAASTATTELURUNKO

TEEMAHAASTATTELU

Haastatteluteemat

Fyysinen työympäristö

- Millaisena olet kokenut uuden fyysisen työympäristön? Mm. ergonomia ja viihtyvyys yhteiskäyttötilassa?

Sosiaalinen työympäristö

- Miten yhteiskäyttötila on vaikuttanut tai muuttanut moniammatillista tiimityötä?
- Miten yhteiskäyttötila on vaikuttanut sosiaaliseen vuorovaikutukseen kollegojen kanssa?
- Miten yhteiskäyttötila on vaikuttanut työyhteisöön ja ilmapiiriin?
- Miten yhteiskäyttötila on vaikuttanut esimies-alaissuhteisiin?

Työ

- Miten uusi työlista ja yhteiskäyttötila ovat vaikuttaneet seuraaviin asioihin työssäsi?
 - o työnhallinta, ajan käyttö
 - o työvälineet
 - o työrauha
 - o työmotivaatio ja työtyytyväisyys
 - o työhyvinvointi
 - o työn tuloksellisuus (tulostavoitteisiin pääsy)
- Mitkä kolme tekijää ovat vaikuttaneet eniten positiivisesti /negatiivisesti työhösi uudessa työympäristössä?

Kehittämisehdotukset

- Miten kehittäisit yhteiskäyttötilaa?
- Koetko uuden työympäristön parempana kuin entisen?

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

AIRA, Marja 2005. Laadullisen tutkimuksen arviointi. Katsaus. Duodecim 2005; 121:1073–77

ALASUUTARI, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 2018-4-22]. Saatavissa: <https://www-ellibslibrary-com.ezproxy.savonia.fi/reader/9789517685030>

BAKKE, John Willy, BJARNASON, Tomas, BJERRUM, Eva, GUNNARSDOTTIR, Sigrún, HREINSDOTTIR Hrafnhildur, JULSRUD, Tom Erik, KOSKINEN, Tapio, STEEN, Jesper, SUOMINEN, Raisa, PORSTEINSON, Sæmundur E., AALOKKE, Stinne 2007. A Nordic guide to workplace design. Nordic Innovation Centre. [Viitattu 2018-2-28]. Saatavissa: https://alexandra.dk/sites/default/files/downloads/NWoW/02132_dekar_a_nordic_guide_to_workplace_design.pdf

BECKER, Franklin & SIMS, William 2001. Offices That Work. Balancing Communication, Flexibility and cost. Cornell University. International Workplace Studies Program.

BODIN DANIELSSON, Christina & BODIN, Lennart 2008. Office-type in Relation to Health, Well-being and Job Satisfaction Among Employees. [Viitattu 2018-3-1]. Saatavissa: <http://kth.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A13604&dsid=-2598>

BOSCH-SIJTSEMA, Petra, RUOHOMÄKI, Virpi & VARTIAINEN, Matti 2010. Multi-locational knowledge workers in the office: navigation, disturbances and effectiveness, NewTechnology, Employment and Work journal, vol. 25 (3): 183-195. [Viitattu 2018-3-2]. Saatavissa: http://www.academia.edu/11370983/Multi-locational_knowledge_workers_in_the_office_navigation_disturbances_and_effectiveness

ESKOLA, Jari ja SUORANTA, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen: e-kirja. Tampere: Vastapaino.

GREENE, C. & MYERSON J. 2011. Space for thought: designing for knowledge workers. Helen Hamlyn Centre. Royal College of Art. London UK.

HAAPAKANGAS, Annu 2014. Monitiloimisto asiantuntijaorganisaatiossa. Duodecim-lehti. Pääkirjoitus 10/2014. [Viitattu 2018-3-29]. Saatavissa: <http://www.duodecimlehti.fi/api/pdf/duo117>

HYVÄRINEN, Matti ja NIKANDER, Pirjo ja RUUSUVUORI, Johanna. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 2018-4-2]. Saatavissa: <https://www-ellibslibrary-com.ezproxy.savonia.fi/reader/9789517686112>

International WELL -Building Institute 2018. The WELL Building Standard. [Viitattu 2018-5-6]. Saatavissa: <https://www.wellcertified.com/en>

JUUTILAINEN, Inkeri 2004. Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

KOROMA, Johanna & RUOHOMÄKI, Virpi 2011. Työtilojen suunnittelu mobiiliin ja monipaikkaisen työn tueksi. Työfysioterapeutti 2011; 1:12-7.

KORTESOJA, Laura 2017. Organisatorinen luottamus yliopiston monitiloissa. Pro Gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. [Viitattu 2018-5-10.] Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/191232/pg_Kortesoja_Laura.pdf?sequence=2

KUULA, Arja 2015. Tutkimusetiikka. E-kirja. Osuuskunta vastapaino.

KYLMÄ, Jari, VEHVILÄINEN-JULKUNEN, Katri ja LÄHDEVIRTA, Juhani 2003. Laadullinen terveystutkimus – Mitä, miten ja miksi? Duodecim 2003; 119:609–15. [Viitattu 2018-4-21]. Saatavissa: <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo93495.pdf>

KYLMÄ, Jari ja JUVAKKA, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus: e-kirja. Helsinki: Edita.

KYRÖNLAHTI, Eija 2005. Työterveyshuollossa työskentelevän terveydehoitajan ammatillinen osaaminen – Itsesääätelyvalmiuksien kehittäminen ammattikorkeakoulussa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2018-2-21]. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67541/951-44-6445-1.pdf?sequence=1>

LAHTINEN, Matti, RUOHOMÄKI, Virpi & REIJULA, Kari 2015. Uudet toimistoympäristöt ja tilamuutosprosessit. Työelämän tutkimus -lehti, 1/2015. [Viitattu 2018-3-2]. Saatavissa: <http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2014/10/Tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88n-tutkimus-1-2015.pdf>

LAPPI, Tanja 2017. Miksi digitalisaatio mullistaa työterveyshuollon ja koko terveydenhuollon? Työterveyshoitaja -lehti 1/2017. [Viitattu 2018-3-5]. Saatavissa: http://portfolio-web.ess.fi/www/Tyoterveyshoitaja/2017_01/#/6/

LIIMATAINEN, Sirpa 2016. Yhteiskäyttötila-hankkeen etenemiskalenteri. [PowerPoint-esitys]. [Viitattu 2018-2-24]. Kuopio.

LIIMATAINEN, Sirpa 2017. Yhteiskäyttötilan hyödyntäminen työterveyshoitajan työssä. [PowerPoint-esitys]. [Viitattu 2018-2-24]. Kuopio.

LILISCHKIS, S. 2006. More yo-yos, pendulums and nomads: trends of mobile and multi-location work in the information society. STAR (Socio-economic trends assessment for the digital revolution), Issue report n. 36.

MAHER, Alena & VON HIPPEL, Courtney 2005. Individual differences in employee reactions to open-plan offices. Journal of Environmental Psychology. June 2005, Pages 219-229. [Viitattu 2018-5-2.] Saatavissa: <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.savonia.fi/science/article/pii/S0272494405000356?via%3Dihub>

MALTERUD, Kirsti 2001. Qualitative research: standards, challenges and guidelines. The Lancet; Vol 358; August 11, 2001. [Viitattu 2018-4-26]. Saatavissa: <https://mef.med.ufl.edu/files/2009/03/qualitative-research.pdf>

MCELROY, J.C. & MORROW, P.C 2010. Employee reactions to office redesign: A naturally occurring quasi-field experiment in a multi-generational setting. Human relations. 63(5): 609-636.

METSÄMUURONEN, Jari 2011. Laadullisen tutkimuksen käsikirja: e-kirja. Helsinki: International Met-help 2011.

MITRONEN, Lasse, KORHONEN, Katri ja RITA, Juha 2015. Arvoa luova työympäristö. [Viitattu 2018-2-22]. Saatavissa: <https://www.senaatti.fi/app/uploads/2017/05/Arvoa-luovaty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6-asiantuntija-artikkeli.pdf>

MYERSON, Jeremy 2008. Welcoming workplace. Designing officespace for an ageing workforce in the 21st century knowledge economy. [Viitattu 2018-2-28]. Saatavissa: <https://humancentered-design.org/sites/default/files/resources/WelcomingWorkplaceStudy.pdf>

NENONEN, Suvi, AIRO, Kaisa, BOSCH, Petra, FRUCHTER, Renate, KOIVISTO, Satu, GERSBERG, Nils, ROTHE, Peggie, RUOHOMÄKI, Virpi ja VARTIAINEN, Matti 2009. The ProWork project (2006-2009). Managing Workplace Resources For Knowledge Work. [Viitattu: 2018-2-23]. Saatavissa: <http://pro-work.typepad.com/prowork/final-report/>

NENONEN, Suvi, HYRKKÄNEN, Ursula, RASILA, Heidi, HONGISTO, Valtteri, KERÄNEN, Jukka, KOSKELA, Hannu ja SANDBERG, Esa 2012. MONITILATOIMISTO – Ohjeita käyttöön ja suunnitteluun. Työterveyslaitos.

RUOHOMÄKI, Virpi, LAHTINEN, Marjaana ja SIROLA, Pia 2017. Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi. Työelämän tutkimus -lehti 2/2017. [Viitattu 2018-2-20]. Saatavissa: <http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2017/06/Ruohoma%CC%88ki-ym.abstrakti.pdf>

RUOHOMÄKI, Virpi ja RINTAMÄKI, Hannu 2014. Organisaatio vai työtilat – mistä koostuu hyvä työympäristö? Työterveyslaitoksen slideshow. [Viitattu 2018-2-19]. Saatavissa: <https://www.sli-deshare.net/tyoterveyslaitos/seminaari-5-ruohomkirintamkittp14>

Savonia 2018. Ohje raportointipohjan käyttämiseen ja viitteiden merkitsemiseen. [Viitattu 2018-5-6.] Saatavissa: https://reppu.savonia.fi/opinnaytetyo/amktutkinnot/Ohjeet%20ja%20lomakkeet/SAVONIA_Raportointiohje_2013.pdf

SARAJÄRVI, Anneli ja TUOMI, Jouni 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

STM 2015. Työelämä 2025 -katsaus: Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. [Verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. [Viitattu 2018-2-14]. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf

STM 2017. Valtioneuvoston periaatepäätös; Työterveys 2025 - Yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:1. [Viitattu 2018-3-5]. Saatavissa: <http://stm.fi/documents/1271139/3949516/Ty%C3%B6terveys+2025+%E2%80%93+yhteisty%C3%B6ll%C3%A4+ty%C3%B6kyky%C3%A4+ja+terveytt%C3%A4.pdf/99272658-2f88-4190-8f42-23a9a09ed29a>

STTHL 2018. Työterveyshoitajan työnkuva. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-2-14]. Saatavissa: <http://www.stthl.net/edunvalvojana/ammattillinen-edunvalvonta/alasivu-1/>

Terveydenhoitajaliitto 2016. Terveydenhoitajan eettiset suositukset. [Viitattu 2018-21-2]. Saatavissa: https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/317/Terveydenhoitajan_eettiset_suosituks_21.6.2017.pdf

Terveydenhoitajaliitto 2018. Terveydenhoitajan ammatti. [Viitattu 2018-21-2]. Saatavissa: https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/ammatti/terveydenhoitajan_ammatti

TERVEYSTALO 2018. Tunnista työkykyriskit ajoissa. [Viitattu 2018-2-22]. Saatavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/References/Terveystalon-utiskirje/Tunnista-tyokykyriskit-ajoissa/>

Terveystalo 2018b. Toimintaympäristö. [Viitattu 2018-2-25]. Saatavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/Yritystietoa/Toimintaymparisto/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. [Viitattu 2018-5-1]. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI 21.12.2001/1383. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-2-21]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

TYÖTERVEYSLAITOS 2011. Ergonomia (toimittaneet: Launis, M. & Lehtelä, J.). Tampere.

TYÖTERVEYSLAITOS 2012. Käyttäjälähtöiset toimistotilat, tilaratkaisut, sisäympäristö ja tuottavuus. TOTI -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Vammalan kirjapaino.

TYÖTERVEYSLAITOS 2014. Terveystarkastuskäytännöt suomalaisessa työterveyshuollossa. (toimittaneet: Timo Leino, Maria Rautio, Merja Kanervisto, Jaana Tilli ja Simo Kaleva). Tampere: Suomen yliopistopaino. [Viitattu 2018-3-3]. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/120383/Terveystarkastuskaytannot_suomalaisessa_tyoterveyshuollossa.pdf?sequence=1

TYÖTERVEYSLAITOS 2018. Työpaikkaselvitykset. [Viitattu 2018-2-21]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitykset/>

TYÖTERVEYSLAITOS 2018b. Monitilatoimisto työympäristönä. [Viitattu 2018-2-28]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/monitilatoimisto-tyoymparistona/>

UITTI, Jukka 2014. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.

VILKKA, Hanna 2015. Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/200. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-2-22]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011484>

VOORDT, Theo JM van der (2004), Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces. Journal of Corporate Real Estate Vol. 6 no. 2, 133-148. Henry Stewart Publications. [Viitattu 2018-3-1]. Saatavissa: https://www.cfpb.nl/media/uploads/publicaties/upload/JourCRE_ProductivitySatisfaction_Voordt_2004.pdf